

**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

***“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las
siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens
Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha”***

Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial

Autor: Sandra Estefanía Llaguno Mosquera
Tutor: Dr. Juan Eduardo Lara Sotomayor

Quito – 2014

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos para la Universidad Central del Ecuador, Facultad de Ciencias Psicológicas, al Doctor Juan Lara, y al Doctor Nelson Narváez por su guía en este proyecto, por su paciencia apoyo y dedicación para culminar el trabajo de investigación satisfactoriamente.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a todos los que aportaron de alguna u otra forma en la ejecución del proyecto pero en especial a mis padres Patricio y Tarcila, a mis hermanos que siempre me brindaron su apoyo y mi esposo Freddy que han sido los pilares fundamentales para la culminación con éxito de esta Investigación.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Quito, 22 de diciembre de 2014

Yo, **Sandra Estefanía Llaguno Mosquera**, autor de la investigación, con cédula de ciudadanía No. **1722705231**, libre y voluntariamente DECLARO, que el Trabajo de Grado titulado:

“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha”

Es de mi plena autoría, original y no constituye plagio o copia alguna, siendo este documento único, como mandan los principios de la investigación científica, de ser comprobado lo contrario me someto a las disposiciones legales pertinentes.

Atentamente,

f  _____

Sandra Estefanía Llaguno Mosquera
CC. 1722705231

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

Yo, **Sandra Estefanía Llaguno Mosquera**, en calidad de autor del trabajo de investigación o tesis realizada sobre:

“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha”

Por la presente autorizo a la UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, hacer uso de todos los contenidos que me pertenecen o parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autor me corresponden con excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a mi favor de conformidad con lo establecido en los artículos 5, 6, 8; 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

Quito, 22 de diciembre de 2014

f 

Sandra Estefanía Llaguno Mosquera
CC. 1722705231

RESUMEN DOCUMENTAL

Trabajo de investigación sobre Inserción Laboral concretamente de las personas con Discapacidad. El objetivo fundamental es identificar los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad. El problema radica en saber si las empresas privadas investigadas realizan un proceso de inserción y contratación de personal discapacitado para cumplir con la ley o realizan inserción laboral como un proceso de gestión del talento humano en que el personal con discapacidad se encuentre acoplado a su área y responsabilidades de su trabajo. La hipótesis: Las personas con discapacidad que laboran en las empresas investigadas tienen bajos niveles de satisfacción e inserción laboral. El fundamento teórico se basa en conocer los principales tipos de discapacidad dentro del ámbito laboral. La metodología: investigación descriptiva, método inductivo-deductivo, descriptivo y estadístico. La conclusión general se refiere a los datos obtenidos por medio de la interpretación de las encuestas aplicadas, consiguientemente los niveles de inserción y satisfacción son en nivel medio. Con la recomendación de implementar como política interna un reglamento de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

CATEGORÍAS TEMÁTICAS

PRIMARIA: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

SECUNDARIA: INCLUSION LABORAL
PERSONAL CON DISCAPACIDAD

DESCRIPTORES:

INSERCIÓN LABORAL, CUESTIONARIO
SATISFACCIÓN LABORAL, CUESTIONARIO
ALAMEDA HOTEL MERCURE
FARMAENLACE
HYUNDAI
MOORE STEPHENS CONSULTORES
ROCHE ECUADOR

DESCRIPTORES GEOGRÁFICOS:
SIERRA, PICHINCHA, QUITO

DOCUMENT SUMMARY

Working investigation on working insertion with disabled persons in concrete. The main objective is to identify the real levels of working insertion in disabled persons. The problem is whether the investigated private companies perform a process of insertion and recruiting of disabled staff to comply with the law or conduct employment as a process of talent management that staff with disabilities works within their area and their job responsibilities. The hypothesis: Disabled persons who work in the investigated companies have low levels of satisfaction and working insertion. The theoretical framework is based on knowing the main types of disability in their workplace. Methodology: descriptive, inductive-deductive, descriptive statistical method. The general conclusion refers to data obtained through the interpretation of surveys applied; consequently the levels of insertion and satisfaction are in medium average. With the recommendation to implement internal policy regulations of good practice for the integration of persons with disabilities

THEMATIC CATEGORIES

PRIMARY: INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
SECONDARY: WORKING INSERTION
DISABLED PERSONNEL

DESCRIPTORS:

WORKING INSERTION, QUESTIONNAIRE
WORKING SATISFACTION, QUESTIONNAIRE
ALAMEDA HOTEL MERCURE
FARMAENLACE
HYUNDAI
MOORE STEPHENS CONSULTORES
ROCHE ECUADOR

GEOGRAPHICAL DESCRIPTORS:

SIERRA, PICHINCHA, QUITO

Hereby I certify that I have translated tottaly and fully the above Executive Summary of the Thesis titled "Identification of handicapped personnel working insertion levels in the following private companies: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultants and Ecuador Roche in Pichincha Province", written by Ms. Sandra Estefania Llaguno Mosquera, I.D. 1722705231, student at Psycholgy Sciences Faculty, Central University of Ecuador. To validate this translation process, please find attached a copy of my identification card.

Yours very truly,

Maria Cecilia Burgos M.

I.D. 1710347095

Translator

TABLA DE CONTENIDOS

A. PRELIMINARES

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	iv
AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL	v
RESUMEN DOCUMENTAL	vi
DOCUMENT SUMMARY	vii
TABLA DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE CUADROS	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii

B. INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN1

INTRODUCCIÓN1

Planteamiento del Problema	2
----------------------------------	---

Formulación del Problema	4
--------------------------------	---

Preguntas	4
-----------------	---

El problema	4
-------------------	---

OBJETIVOS5

General	5
---------------	---

Específicos	5
-------------------	---

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....5

Planteamiento de la hipótesis	5
-------------------------------------	---

MARCO TEÓRICO6

Fundamentación Teórica	6
------------------------------	---

Posicionamiento personal.....	6
-------------------------------	---

CAPITULO I7

1. DISCAPACIDAD7

1.1. Concepto	7
---------------------	---

1.2. Tipos de Discapacidad.....	9
---------------------------------	---

1.2.1. Discapacidad Auditiva.....	10
-----------------------------------	----

1.2.2. Discapacidad visual	12
----------------------------------	----

1.2.3. Discapacidad Física	13
----------------------------------	----

1.3. La Inserción Laboral Como Un Subsistema De Gestión Del Talento Humano	14
--	----

1.3.1. Conceptualizaciones básicas del subsistema de inserción laboral: trabajo, ocupación y empleo	16
---	----

1.3.2. Inserción ocupacional: concepto	17
1.4. La Inserción Laboral en el Personal con Discapacidad	17
1.4.1. Alternativas en el proceso de integración laboral.....	18
1.4.2. Elementos útiles del empleo con apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral.....	19
1.4.3. Logros que deben orientar las acciones de los programas y la actividad de los profesionales de la inserción laboral para personal con discapacidad.	20
1.5. Normativa Legal en el Ecuador para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidades ...	21
1.5.1. Obligaciones de los Empleadores.....	23
1.5.2. Disposiciones Relevantes.....	24
1.6. Discriminación por Motivos de TENER Discapacidad	25
1.6.1. Norma Constitucional del Ecuador.....	31
1.6.2. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	32
HIPOTESIS	34
Definición Conceptual	34
Definición Operacional	34
MARCO METODOLÓGICO	36
Tipo de Investigación.....	36
Diseño de la Investigación	36
Descripción del procedimiento metodológico	36
Fases de la investigación de campo:	36
Selección del instrumento a utilizar para la Investigación de Campo.	36
Acercamiento a las empresas participantes.	36
Recopilación de datos.	36
Análisis de los resultados.	37
Población y muestra.....	37
Características de la población o muestra:	37
Diseño de la muestra:.....	37
Tamaño de la muestra:	37
Métodos, Técnicas E Instrumentos A Utilizar.....	37
Métodos	37
Técnicas	38
Instrumentos.....	38
Análisis de validez y confiabilidad de instrumentos	38
MARCO REFERENCIAL	40
Descripción de las Empresas	40
Alameda Hotel Mercure	40

Farmaenlace	40
Hyundai	40
Moore Stephens Consultores	41
Roche Ecuador	41
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	42
Resultados de la Encuesta realizada a los Jefes Inmediatos	67
Resultados de la Encuesta realizada a los Jefes de Recursos Humanos	73
Resultados de la Encuesta realizada al Personal con Discapacidad de Satisfacción Laboral	80
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	82
Comprobación de la hipótesis planteada	82
Detalle del cumplimiento de los objetivos	82
Discusión de los resultados	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
Conclusiones	84
Recomendaciones	85
C. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
Tangibles	86
Virtuales	86
ANEXOS	87
Anexo A: Proyecto de Investigación Aprobado	87
Anexo B: Glosario Técnico	98
Anexo C: Instrumentos	100

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Integración de Conceptos	8
Cuadro 2: Interacción de la persona con discapacidad vs sociedad en base a Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001):	9
Cuadro 3: Posibilidades de audición y lenguaje de acuerdo al grado de pérdida auditiva	11
Cuadro 4: basado en el Manual de Buenas Prácticas de la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS:	15
Cuadro 5: Modelo de auditoría de las competencias (Idalberto Chiavenato, 2009)	15
Cuadro 6: Las nuevas exigencias de los asociados de la organización	16
Cuadro 7: basado en Discapacidad y derecho al trabajo, 2009: Factores que contribuyen a las barreras de las personas con discapacidad (PCD) en el mercado laboral en el estado, el sector privado y la comunidad.	28

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. GÉNERO	42
TABLA 2. GRUPO DE EDAD - PCD	43
TABLA 3. NIVEL EDUCATIVO	44
TABLA 4. ESTADO CIVIL	45
TABLA 5. CARGAS FAMILIARES	46
TABLA 6. TIPO DISCAPACIDAD	47
TABLA 7. GRADO DISCAPACIDAD.....	48
TABLA 8. POSICIÓN EN EMPRESA	49
TABLA 9. TIENEN PERSONAL A CARGO	50
TABLA 10. LUGAR DE FUNCIONES LABORALES.....	51
TABLA 11. POSEE DISCAPACIDAD CONGÉNITA	52
TABLA 12. NIVEL DE INTERFERENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL	53
TABLA 13. CAPACITACIÓN LABORAL	54
TABLA 14. RECIBÍO CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA	55
TABLA 15. PERIODOS DE CAPACITACIÓN DE EMPRESA.....	56
TABLA 16. RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA	57
TABLA 17. RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA DE ACUERDO A DISCAPACIDAD.....	58
TABLA 18. FACILIDADES ARQUITECTÓNICAS PARA PCD EN EMPRESAS.....	59
TABLA 19. ADAPTABILIDAD DEL PUESTO PCD	60
TABLA 20. NIVEL DE MOTIVACIÓN PCD	61

TABLA 21. NIVEL DE COMPROMISO PCD	62
TABLA 22. NIVEL DE COMPAÑERISMO PCD	63
TABLA 23. INCLUSIÓN DE PCD EN LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	64
TABLA 24. CAPACIDAD PARA REALIZAR OTRAS TAREAS PARA PCD.....	65
TABLA 25. TIENE DIFICULTAD PARA CONSEGUIR EMPLEO PCD	66
TABLA 26. EFICIENCIA EN EJECUCIÓN DE TAREAS PCD	67
TABLA 27. PREFERENCIA CONTRATACIÓN PCD	69
TABLA 28. ADAPTACIÓN	70
TABLA 29. MOTIVACIÓN	71
TABLA 30. NIVEL DE COMPROMISO	72
TABLA 32. INDUCCIÓN DE EMPRESA AL PCD	74
TABLA 33. INSERCIÓN LABORAL ESPECIAL PARA PCD	75
TABLA 34. TIPO DE CONTRATO DE PCD	76
TABLA 35. PREFERENCIA PARA CONTRATACIÓN DE PCD	77
TABLA 36. RECOMIENDA CONTRATAR PCD	78
TABLA 37. PCD AFECTA PRODUCTIVIDAD DE EMPRESA	79
TABLA 38. ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1. GÉNERO	42
GRAFICO 2. GRUPO DE EDAD - PCD	43
GRAFICO 3. NIVEL EDUCATIVO	44
GRAFICO 4. ESTADO CIVIL	45
GRAFICO 5. CARGAS FAMILIARES	46
GRAFICO 6. TIPO DISCAPACIDAD.....	47
GRAFICO 7. GRADO DISCAPACIDAD.....	48
GRAFICO 8. POSICIÓN EN EMPRESA	49
GRAFICO 9. TIENEN PERSONAL A CARGO	50
GRAFICO 10. LUGAR DE FUNCIONES LABORALES.....	51
GRAFICO 11. POSEE DISCAPACIDAD CONGÉNITA	52
GRAFICO 12. NIVEL DE INTERFERENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL	53
GRAFICO 13. CAPACITACIÓN LABORAL	54
GRAFICO 14. RECIBIÓ CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA	55
GRAFICO 15. PERIODOS DE CAPACITACIÓN DE EMPRESA.....	56
GRAFICO 16. RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA	57

GRAFICO 17. RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA DE ACUERDO A DISCAPACIDAD.....	58
GRAFICO 18. FACILIDADES ARQUITECTÓNICAS PARA PCD EN EMPRESAS.....	59
GRAFICO 19. ADAPTABILIDAD DEL PUESTO PCD	60
GRAFICO 20. NIVEL DE MOTIVACIÓN PCD	61
GRAFICO 21. NIVEL DE COMPROMISO PCD	62
GRAFICO 22. NIVEL DE COMPAÑERISMO PCD	63
GRAFICO 23. INCLUSIÓN DE PCD EN LA EMPRESA O INSTITUCIÓN	64
GRAFICO 24. CAPACIDAD PARA REALIZAR OTRAS TAREAS PARA PCD.....	65
GRAFICO 25. TIENE DIFICULTAD PARA CONSEGUIR EMPLEO PCD	66
GRAFICO 26. EFICIENCIA EN EJECUCIÓN DE TAREAS PCD	68
GRAFICO 27. PREFERENCIA CONTRATACIÓN PCD	69
GRAFICO 28. ADAPTACIÓN.....	70
GRAFICO 29. MOTIVACIÓN	71
GRAFICO 30. NIVEL DE COMPROMISO	72
GRAFICO 31. EFICIENCIA DEL PERSONAL CON DISCAPACIDADES	73
GRAFICO 32. INDUCCIÓN DE EMPRESA AL PCD	74
GRAFICO 33. INSERCIÓN LABORAL ESPECIAL PARA PCD	75
GRAFICO 34. TIPO DE CONTRATO DE PCD	76
GRAFICO 35. PREFERENCIA PARA CONTRATACIÓN DE PCD	77
GRAFICO 36. RECOMIENDA CONTRATAR PCD	78
GRAFICO 37. PCD AFECTA PRODUCTIVIDAD DE EMPRESA	79
GRAFICO 38. ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL	81

B. INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

INTRODUCCIÓN

Las políticas de empleo en relación con las personas con discapacidad, ha experimentado un cambio importante en los últimos años ya que una de las principales autoridades del Estado fue una persona con discapacidad el ex vicepresidente Lenin Moreno. Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, sin embargo las empresas se delimitan a contar con el recurso humano del personal con discapacidad solo por requerimiento de la ley sin procesos inductivos a la contratación, adaptación al puesto de trabajo y su entorno social.

Para un mayor alcance de inserción en el mercado laboral a un número cada vez mayor de personas con discapacidad, es necesario promover iniciativas empresariales internas ya no solo políticas de Estado, que tengan como objetivo contribuir a la lucha contra la exclusión social mediante la creación de empleo. Estas iniciativas empresariales deben relacionar su estricta viabilidad económica con la adecuación de sus objetivos sociales de creación de empleo y de mejora de las condiciones de vida y trabajo para este sector en específico.

En la última década se ha conocido mucho sobre las habilidades y sobre el potencial de las personas con discapacidad no sólo en el ámbito laboral sino también en el deporte, en la música y otros escenarios sociales; y el resultado ha sido brindar nuevas oportunidades y la sociedad se ha enriquecido con su aportación. Durante este proceso se han puesto en cuestión muchas creencias sobre las personas con discapacidad sin fundamento, las cuales eran asumidas como verdaderos y estaban impidiendo que las personas con discapacidad participaran plena y activamente en nuestra sociedad. Ahora tenemos claro que, con una formación adecuada, una buena adaptación del entorno y en especial una adecuada organización social, basada en la integración y la cooperación, se puede aprovechar todo el potencial que pueden ofrecer las personas con discapacidad.

En el presente trabajo de investigación se realizó un análisis cuantitativo y de satisfacción para conocer los niveles de inserción laboral del personal con discapacidad en empresas privadas de la ciudad de Quito – Provincia de Pichincha. Esta muestra ha sido la continuidad de un proyecto llevado por la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador; el mismo que me permitió, como estudiante y como futuro líder de los procesos de contratación e inserción laboral, comprender que este sector vulnerable tiene el potencial suficiente para destacarse en ámbitos sociales, políticos, laborales y productivos.

Planteamiento del Problema

Un factor que debemos tomar en cuenta antes de abarcar la problemática laboral es la integración social de las personas con discapacidades, latente en el contexto actual de nuestra sociedad y, aunque en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas de inserción, queda una gran parte del camino en cual se debe crear espacios físicos y sociales adecuados para el libre acceso de las personas con discapacidad a la educación, movilidad y empleo, etc., es decir eliminar barreras en el contexto general.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), con el apoyo del Grupo del Banco Mundial, menciona que en el año 2011, publicó el Informe Mundial sobre la Discapacidad; en este documento se menciona que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad, que representa el 15% de la población mundial en su totalidad. Y en la realidad nacional en el último censo realizado por el INEC en el año 2010, determina que la población total nacional asciende a 14'306.000 millones de habitantes; de ellos el 5,64% corresponde a personas con discapacidad.

Según estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), el Registro Nacional de Discapacidades hasta el mes de mayo 2013, registró a 361.487 personas con discapacidad; de las cuales 12.000 poseen discapacidad severa. Hasta el año 2012, se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa.

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos tener un criterio único, en cual el empleo integrado en empresas tenga las condiciones físicas y un entorno social adecuado para la fácil adaptación al mismo, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos, beneficios y horarios que de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna, en sí la equidad.

A continuación se detallará el marco legal que sustenta la inserción laboral de las personas con discapacidad en el ámbito nacional:

Ley Orgánica de Discapacidades (Registro Oficial N° 796 - 2012) establece:

SECCIÓN QUINTA DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Artículo 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

Código de Trabajo (Última modificación: 27-ene-2011) establece:

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Formulación del Problema

La investigación es factible porque se cuenta con la aprobación de las empresas antes mencionadas para la aplicación de encuestas que permitirán obtener datos importantes y necesarios para la realización de la presente investigación.

Es necesario mencionar que se cuenta además con el respaldo bibliográfico necesario y los recursos económicos que demanda la investigación. Apoyo de la Unidad de Investigación y Postgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador.

Preguntas

¿Cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha?

¿Las empresas privadas inmersas en esta investigación contratan a personas con discapacidades para cumplir con la ley o realizan una inserción laboral verdadera?

¿Las personas discapacitadas que trabajan en las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha, se sienten verdaderamente satisfechas en su lugar de trabajo?

¿Personal con qué tipo de discapacidad prefieren contratar las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha?

El problema

“Identificación de los niveles de inserción laboral del personal con discapacidades de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha.”

OBJETIVOS

General

Determinar cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha.

Específicos

Determinar si las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha., realizan una inserción laboral efectiva de las personas con discapacidad o son contratadas por cumplir con la ley.

Conocer los niveles de satisfacción laboral que presentan las personas con discapacidad que laboran en las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha.

Establecer qué tipo de personal con discapacidad prefieren contratar, las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha para la contratación.

Determinar si las personas con discapacidades realizan en las empresas privadas investigadas, actividades para las que se prepararon o capacitaron o realizan otro tipo de actividades.

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Planteamiento de la hipótesis

1^{ra}- El nivel de inserción laboral de las personas con discapacidades en las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha, es bajo.

2^{da}- La mayoría de las personas con discapacidad no realizan tareas para las que son aptos.

3^{ra}- Las personas con discapacidades que laboran en las empresas privadas investigadas tienen bajos niveles de satisfacción laboral.

MARCO TEÓRICO

Fundamentación Teórica

Mi enfoque se centra en la importancia de conocer cuáles son los tipos de discapacidades y como estas influyen en el campo laboral y posteriormente enfocarse en las barreras de carácter socioeconómico y físico al momento de incorporarse a un puesto de trabajo.

El objetivo principal de toda organización es que el giro de negocio produzca a niveles óptimos, y tener una estructura solida en base a las leyes y reglamentos de la realidad de cada país, en si el proceso de contratación se debe basarse en los descriptivos de cargo y en el levantamiento de la matriz de riesgos de dicha posición para generar un criterio adecuado al momento de incorporar a personal discapacidad.

Posicionamiento personal

El posicionamiento teórico personal se basa en el análisis de conocer las clasificaciones de las discapacidades, el proceso de inserción laboral en las diferentes tipos de organizaciones privadas, y su normativa legal y reglamentaria para así poder tener una criterio amplio del problema a investigar y al mismo tiempo lograr una sinergia con este grupo de personas y su desarrollo en la sociedad.

En principio la investigación se enfocó en las discapacidades que eran de preferencia al momento de contratar por una pronta inclusión y facilidad de búsqueda por parte del seleccionador, sin embargo al momento de la investigación de campo fue apreciable el estudio de la clasificación completa y sus barreras (físicas y sociales), ya que la inserción laboral de los discapacitados en la actualidad no es solo cumplir con lo que norma la ley, sino garantizar un verdadero proceso de adaptación al puesto de trabajo.

CAPITULO I

1. DISCAPACIDAD

1.1. Concepto

Según la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), y en base al instrumento internacional que orienta las medidas a adoptarse por los países para el cumplimiento de sus derechos de las personas con discapacidad, definen a la discapacidad de la siguiente manera:

“Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”

En nuestra realidad nacional según el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS 2005) se considera como discapacidad a las deficiencias o limitaciones físicas, mentales, intelectuales y/o sensoriales que afecten a las personas como consecuencia de factores congénitos o adquiridos, de carácter permanente y que restringen en al menos un 30% la capacidad para el desempeño de las funciones o actividades habituales de un individuo.

Según La Organización Mundial de la Salud (2005) estableció tres de niveles de reconocimiento en cuestión a la relación de terminología relacionada de discapacidad, deficiencia y minusvalía, definiendo de la siguiente forma:

Discapacidad: Toda restricción o ausencia, debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que considera normal para un ser humano.

La discapacidad se caracteriza por excesos o defectos en relación con la conducta o actividad que normalmente se espera y pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles, progresivos o regresivos. Lo normal es que se consecuencia directa de una deficiencia pero también puede ser respuesta sobre todo de carácter psicológico, del sujeto a una deficiencia física, sensorial o de otro tipo.

Deficiencia: Es la pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.

Representa la desviación de alguna norma estadística en el funcionamiento físico y mental, según modelos generalmente aceptados, estas desviaciones pueden ser permanentes o temporales, innatas o adquiridas.

La deficiencia se refiere a las funciones propias de cada parte del cuerpo, la discapacidad por el contrario se refiere a actividades complejas o integradas que se esperan de la persona o del cuerpo en su conjunto, como pueden ser las representadas por la ejecución de tareas, aptitudes o conductas.

Cuadro 1: Integración de Conceptos

Enfermedad o trastorno	→	Deficiencia	→	Discapacidad
Inicio		Exteriorización		Objetividad Situación Socializada

En el 2001 la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), determina que la discapacidad indica aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud dada y los factores contextuales (ambientales y personales).

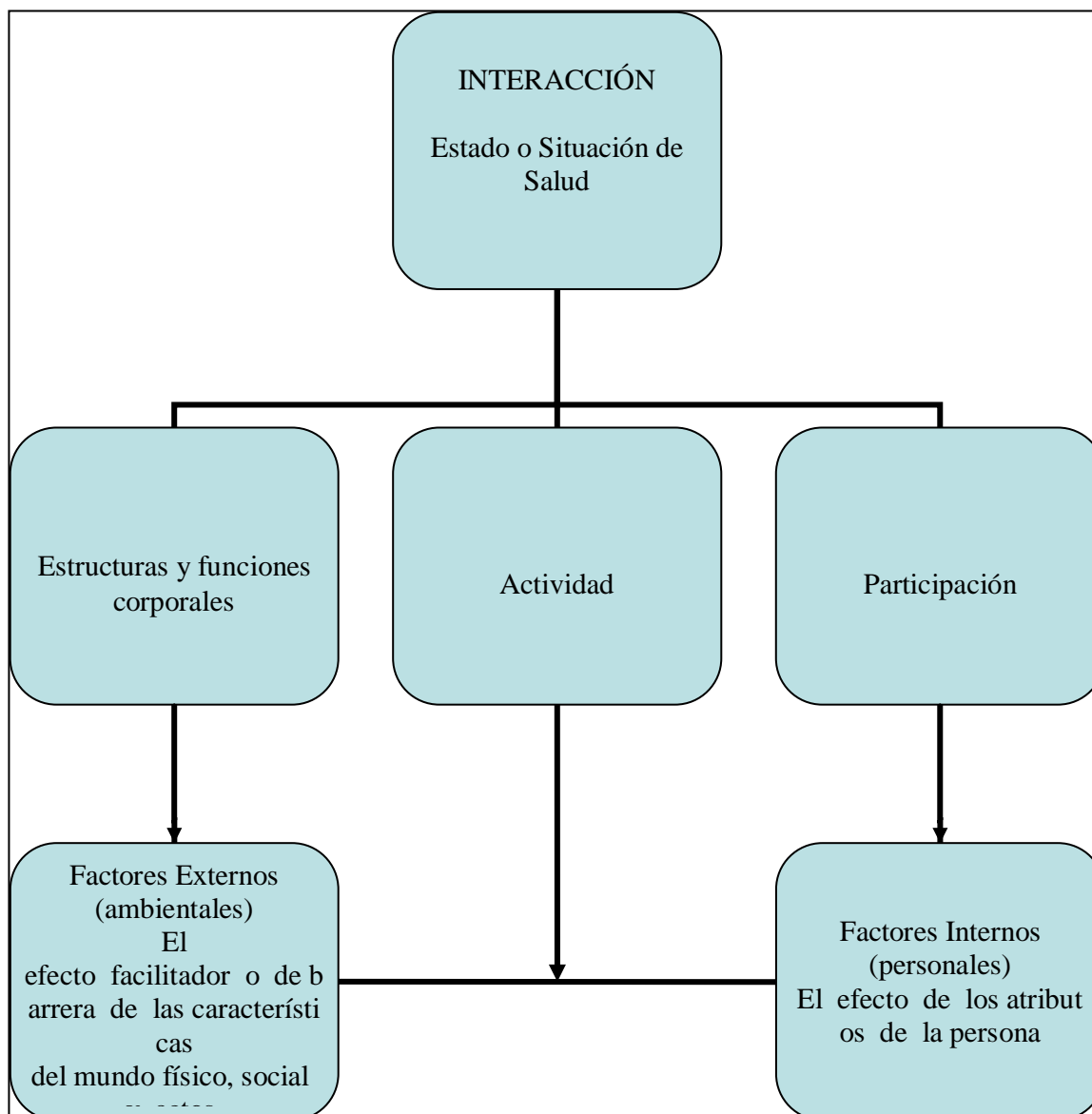
Egea y Sanabria (2001) sostiene que la discapacidad como un término genérico recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del humano.

Es importante mencionar que según el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (2013), elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y CONADIS, cita a continuación las deficiencias que originan la discapacidad:

- **Genéticas:** Son transmitidas de padres a hijos.
- **Congénitas:** Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.
- **Adquiridas:** Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.

En perspectiva concluyo que la discapacidad no es una particularidad de la persona en sí, al contrario considero que es un conjunto complejo de condiciones biopsicosociales, que interactúan entre las personas y las barreras impuestas por la sociedad.

Cuadro 2: Interacción de la persona con discapacidad vs sociedad en base a Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF 2001):



1.2. Tipos de Discapacidad

Toda discapacidad tiene su origen en una o varias deficiencias funcionales o estructurales de algún órgano corporal, y en este sentido se considera como deficiencia cualquier anomalía de un órgano o de una función propia de ese órgano con resultado incapacitante.

Partiendo de esta distinción básica promovida por la OMS a través de la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*, se puede identificar numerosas clases de deficiencia asociadas a las distintas discapacidades.

Para identificar las características de los grandes grupos se ha recurrido a varias fuentes agrupando las deficiencias en las categorías auditiva, visual, intelectual y física, teniendo siempre presente la gran heterogeneidad que existe dentro de cada uno.

1.2.1. Discapacidad Auditiva

La discapacidad auditiva se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. Castejón 2009

Dentro del proceso de inclusión laboral, este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

Respecto de las barreras, estas son de distinto tipo, entre las más frecuentes se pueden encontrar:

- La cercanía o distancia de las fuentes auditivas. Si los sonidos son débiles o distantes, se presentará dificultad para su discriminación.
- La interferencia de sonidos de distinto tipo. Cuando los lugares presentan mucho ruido ambiental se tendrán dificultades para captar los mensajes.
- Las dificultades asociadas al lenguaje oral o escrito. Si una persona posee una pérdida auditiva severa o profunda y sólo se usa como forma de comunicación el lenguaje oral y no se la mira al hablar se estará dificultando su comprensión generalizada de lo que ocurre en el contexto.

Como se aprecia en esta definición, el déficit auditivo, no depende únicamente de las características físicas o biológicas de la persona que lo tiene, sino que se trata más bien de una condición que emerge producto de la interacción de este déficit personal con un contexto ambiental desfavorable.

Es necesario señalar que en los últimos años, ha cobrado fuerza una mirada diferente de la discapacidad auditiva, que se desprende de una perspectiva socio antropológico de la sordera. Esta mirada, se centra en la Persona Sorda, como persona que se mueve visualmente en el mundo, que desarrolla como lengua natural la Lengua de Señas y que forma parte de una cultura. (Revista Guía

de Apoyo Técnico Pedagógico: Necesidades Educativas Especiales en el Nivel de Educación Parvularia 2007).

Cuadro 3: Posibilidades de audición y lenguaje de acuerdo al grado de pérdida auditiva

NIVEL	INTENSIDAD DE LA PÉRDIDA	AUDICIÓN	DESARROLLO DEL LENGUAJE
0/25 dB	No significativa	Perciben el habla y los sonidos sin grandes dificultades.	El lenguaje oral se desarrolla en forma natural.
25/45 dB	Leve	Escucha y discrimina sonidos a una intensidad moderada. Las dificultades se pueden presentar con los sonidos débiles o distantes y en lugares con mucho ruido.	El lenguaje oral se desarrolla sin grandes dificultades aunque pueden existir algunas imprecisiones. La comprensión también se encuentra conservada aunque es probable que se puedan tener dificultades en conversaciones grupales.
40/60 dB	Moderada	La comprensión del lenguaje oral se apoya sustantivamente en la vía visual y en la Lectura Labio Facial (LLF). Identifica y discrimina sonidos a corta distancia y siempre que la contaminación acústica no sea muy alta.	En esta intensidad se emite la conversación en forma natural, por lo tanto, con ayuda de audífonos es probable que el niño/a desarrolle lenguaje oral por vía auditiva. Sin embargo es posible que exista dificultad con la discriminación de algunas palabras, especialmente en conversaciones, grupos y discusión en clases.
60/90 dB	Severa	La voz prácticamente no se oye sin embargo, es posible escuchar sonidos de relativa intensidad tales como aquéllos que vienen de objetos como un piano o un automóvil, entre otros.	Gran dificultad en la producción y comprensión del lenguaje oral, su desarrollo se logra por medio de apoyos específicos (visuales, táctiles y kinésicos). Mayor facilidad para la producción y comprensión de la lengua de señas.
90 o más dB	Profunda	Escucha sólo sonidos de alta intensidad o volumen como aquéllos que provienen de objetos como una motocicleta, un tren o un avión entre otros. La voz no se oye.	Pueden ser conscientes de altos sonidos y vibraciones, pero no pueden comprender cada palabra amplificadas. La producción de lenguaje oral se logra sólo a través de apoyos específicos. Mayor facilidad para la producción y comprensión de la lengua de señas.

Fuente: (J. Castejón, L. Navas, 2009).

1.2.2. Discapacidad visual

El deterioro visual producido por las anomalías en el sistema visual, en alguno de sus órganos o en sus funciones, provoca discapacidad parcial o total para realizar actividades utilizando el sentido de la vista, aún con ayuda de auxiliares ópticos. La pérdida de funcionalidad a la que nos referimos no se reduce. Congénita o adquirida, puede ser, en ocasiones, estable o evolucionar progresivamente hacia la ceguera parcial o, incluso a la ceguera total.

Desde un aspecto descriptivo se puede precisar que la discapacidad visual es la carencia, disminución o defectos de la visión.

Dentro del proceso de inclusión laboral, este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

Existen diferentes tipos de discapacidad visual, que puede diferenciarse por el grado de pérdida de la visión de la persona que iría desde parcial hasta total. Es decir, el término **discapacidad visual** incluye:

a) **Baja Visión** (también llamada disminución visual o visión subnormal)

La baja visión, a su vez, puede estar provocada por una disminución en la agudeza visual (“calidad” de visión) o por un recorte en el campo visual (“cantidad” de visión). Así, hay quien tiene dificultades para ver de cerca, o de lejos; hay quien ve mejor de noche, quien ve como a través de un cristal empañado, o de una red, quien como a través de un tubo.

b) **Ceguera**

Ciego es una persona que tiene visión cero o que “sólo tiene una mínima percepción de luz” (Colebrander). En la ceguera absoluta o total no se distingue luz de oscuridad.

La vista es el sentido de síntesis. Cuando entro a una habitación, por ejemplo, la información visual recibida me proporciona rápidamente datos referentes a dimensiones, objetos o personas presentes, distancias relativas entre ellos, presencia o ausencia de luz, etc. La persona que carece de visión, necesita analizar para conocer. A través de la información que le proporcionan los otros sentidos construye la realidad. Sin embargo hay nociones que por ser exclusivamente visuales no logra aprehender: los colores, el horizonte, las estrellas. Sin embargo, lo dicho anteriormente, de ningún modo significa que la persona ciega tenga un conocimiento “inferior” o “fragmentario” sino que conoce de forma diferente privilegiando el sentido del tacto (sentido de inmediatez, como el olfato

y el gusto) y del oído. Al respecto, existe la creencia que la persona ciega tiene “más desarrollados” los otros sentidos. Esto no es así, la agudización de la percepción táctil, por ejemplo, es el resultado de la ejercitación y no de una compensación espontánea. Por ello es importante estimular al niño ciego ya desde su nacimiento a fin de proveerlo de experiencias ricas, variadas, con significado, que le ayuden a crecer sano. Es vital enseñar a explorar el espacio, a no temer el movimiento.

La persona que adquiere ceguera en edad adulta encuentra que el espacio se ha tornado hostil: no sabe que es lo que hay cerca, teme movilizarse solo, los desplazamientos se vuelven experiencias de tensión y miedo. En cambio, el ciego de nacimiento que ha sido estimulado, tiene una relación positiva con el espacio y el movimiento.

Datos y cifras según la Organización Mundial de la Salud (2013):

- En el mundo hay aproximadamente 285 millones de personas con discapacidad visual, de las cuales 39 millones son ciegos y 246 millones presentan baja visión.
- Aproximadamente un 90% de la carga mundial de discapacidad visual se concentra en los países en desarrollo.
- El 82% de las personas que padecen ceguera tienen 50 años o más.
- En términos mundiales, los errores de refracción no corregidos constituyen la causa más importante de discapacidad visual, pero en los países de ingresos medios y bajos las cataratas siguen siendo la principal causa de ceguera.
- El número de personas con discapacidades visuales atribuibles a enfermedades infecciosas ha disminuido considerablemente en los últimos 20 años.
- El 80% del total mundial de casos de discapacidad visual se pueden evitar o curar.

1.2.3. Discapacidad Física

La visión que tenemos de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente veíamos que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Encontramos personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportistas, artistas etc.

Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

Dentro del proceso de inclusión laboral, este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

Tipos de Discapacidad Física (Polonio2003):

- Lesión Medular: Es un daño que se presenta en la medula espinal puede ser por una enfermedad o por un accidente y origina pérdida en algunas de las funciones movimientos y sensibilidad, estas pérdidas se presente.
- Esclerosis Múltiple: Es una enfermedad fundamentalmente inmunológica, en la cual se produce una suerte de alergia de una parte del sistema nervioso central, afectando los nervios.
- Parálisis Cerebral: Es un conjunto de desórdenes cerebrales que afecta el movimiento y la coordinación muscular. Es causada por daño a una o más áreas específicas del cerebro, generalmente durante el desarrollo fetal.
- Mal de Parkinson: Entre las enfermedades neurológicas, el Mal de Parkinson (MP) ocupa el cuarto lugar en incidencia. Es una de las afecciones más antiguas que conoce la humanidad y recibe su denominación del médico.
- Espina Bífida: Malformación congénita manifestada por falta de cierre o fusión de uno o varios arcos posteriores de la columna vertebral, con o sin exposición de la médula espinal.
- Dystonia Muscular: Es un síndrome que consiste en contracciones musculares sostenidas en el tiempo. La mayoría de las veces causa torsiones, movimientos repetitivos y/o posturas anómalas.
- Acondroplasia: Una de las mayores necesidades que desde siempre ha existido es la de "Educar a la Sociedad con respecto a aceptar las Diferencias.
- Albinismo: Es una anomalía genética en la que hay un defecto en la producción de melanina, dicha anomalía es la causa de la ausencia parcial o total de pigmentación de la piel, los ojos y el pelo.

1.3. La Inserción Laboral Como Un Subsistema De Gestión Del Talento Humano

Según el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad (2013), la Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para

mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad. Se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación.

Cuadro 4: basado en el Manual de Buenas Prácticas de la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS:



En materia de competencias la recomendación convoca a promover, con la participación de los interlocutores sociales, la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, reconociendo el papel que los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores desempeñan en la formación; para ello el instrumento adecuado es el diálogo bipartito, incluida la negociación colectiva.

Cuadro 5: Modelo de auditoría de las competencias (Idalberto Chiavenato, 2009)

Tipo de Competencias	Habilidades que la organización posee	Cambios que ocurren en el negocio de la organización	Habilidades que la organización necesite
<i>Técnicas</i>	Calidad Productividad Innovación	Excelencia Competencia Ruptura	Perfeccionismo Competitividad Creatividad
<i>Humanas</i>	Confiabilidad Relaciones Humanas Respeto mutuo Iniciativa personal	Espíritu emprendedor Asociaciones Ética Responsabilidad social	Participación Compromiso Comportamiento ético Actitud responsable

Así mismo se otorga especial reconocimiento al aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y a la experiencia laboral, para lo cual es importante promover el desarrollo del aprendizaje permanente y la formación en el lugar de trabajo a través de distintas medidas que involucren por igual a los gobiernos, a las empresas y a las personas.

1.3.1. Conceptualizaciones básicas del subsistema de inserción laboral: trabajo, ocupación y empleo

Según el diccionario Norma Castell (2005), por trabajo se entiende la realización de un esfuerzo o actividad, ocupación estable o profesión. Si hablamos de ésta última, nos referimos a algo que requiere preparación previa y un aprendizaje.

El empleo se define como la función desempeñada para ganarse la vida, es decir, la ocupación en un trabajo determinado a cambio de una contraprestación.

Tal y como podemos observar, el trabajo y el empleo poseen algunos aspectos en común, pero no son completamente sinónimos. El trabajo requiere un esfuerzo, pero no siempre está remunerado (ejemplo: las amas de casa trabajan pero no reciben un salario, sin embargo las “empleadas de hogar” realizan el mismo trabajo pero de forma remunerada, por eso podemos decir que tienen un empleo). En el lenguaje cotidiano, estos términos se utilizan de manera indistinta, pero conviene tener claro cuáles son sus notas características.

- Trabajo: El concepto de trabajo presenta dificultades en su definición y diferentes connotaciones debido a varios factores: la diversidad de trabajos existentes, los diferentes significados y perspectivas según la disciplina que lo trate, el contexto en que se aborde, etc.

Cuadro 6: Las nuevas exigencias de los asociados de la organización (Idalberto Chiavenato, 2009)

<i>El trabajo de ayer</i>	<i>El trabajo de hoy</i>
<ul style="list-style-type: none">• Obedece ciegamente las órdenes del jefe• Está preocupado por un horario rígido de trabajo• Ejecuta con eficiencia sus tareas y cumple fielmente con los deberes de su puesto• Se ciñe estrictamente a los métodos impuestos por la organización• Mantiene la rutina burocrática y no asume otras responsabilidades• Hace su trabajo sin preocuparse por el de otros• No asume responsabilidades más allá de las suyas	<ul style="list-style-type: none">• Sigue la orientación del líder• Se preocupa por las metas y los resultados• Se concentra en el cliente interno o externo y procura servirle de la mejor manera posible• Continuamente busca agregar valor al producto, al cliente y a la empresa• Goza de libertad para definir su horario y sus métodos de trabajo• Tiene espíritu emprendedor y asume nuevas responsabilidades y riesgos• Trata de crear e innovar para mejorar los métodos y los procesos de trabajo• Está orientado hacia la mejora continua de su trabajo y su producto

1.3.2. Inserción ocupacional: concepto

En el centro de documentación y estudios, 2002 Madrid, menciona el concepto de Inserción Ocupacional se puede considerar sinónimo de inserción sociolaboral, ya que los dos se orientan al funcionamiento de la persona en los entornos social y laboral. Así pues, la inserción ocupacional o sociolaboral, abarca desde la cobertura de las necesidades básicas (especialmente en ciertos colectivos: personas sin hogar, inmigrantes, etc. dado que no se puede afrontar la inserción laboral sin tener cubiertas las necesidades primarias), la formación (donde también se incluye el aprendizaje o la recuperación de las habilidades sociales); la búsqueda y consecución de un trabajo, así como su mantenimiento, hasta su incorporación a otro tipo de actividades (culturales, artísticas, manipulativas, deportivas, etc.). Se centra en:

- Proporcionar destrezas.
- Experiencias laborales.
- Proporcionar técnicas y conocimientos en el desarrollo de la iniciativa y la autonomía.

Los planos de inserción, integrarán de manera flexible tres aspectos: Formativo, Psicosocial y Laboral, que interactúan en la formación para la inserción ocupacional.

- **Formativo:** Centrado en el dominio de contenidos técnicos, conocimientos y habilidades propias de la formación básica y preocupacional.
- **Psicosocial:** Enfocado a la recuperación de habilidades sociales y refuerzo de la personalidad. Ayuda a conductas desestructuradas y a comportamientos desviados de las normas sociales.
- **Laboral:** Centrado en conocer y aprender las dinámicas del mercado de trabajo y los mecanismos propios de los sistemas de trabajo. Para conseguirlo, es necesario el contacto intenso y directo con centros de trabajo y empresas colaboradoras.

1.4. La Inserción Laboral en el Personal con Discapacidad

Desde un punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe encontrar un empleo integrado en empresas reguladas por normas y manuales que mejoren los procesos de adaptación al puesto de trabajo y a su entorno social, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier

otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación, eliminando las barreras y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población. Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición.

Sin embargo se está consciente que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo.

1.4.1. Alternativas en el proceso de integración laboral

A continuación detallaré factores imprescindibles desde mi punto de vista al momento de contratar personal con discapacidad:

- La inducción al lugar de trabajo debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo). Adicional enfocarse en el transmitir el giro del negocio de la empresa para partir desde un principio en el sentido de pertenencia.
- La empresa debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación) que le permitan socializar el código de ética interno, el manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos, (por ejemplo la política de seguridad y salud ocupacional de la empresa, si en esta hay personal con discapacidad visual hay que colocarle en braille).
- Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual considerar la opción para que un familiar de confianza y representante le acompañe a la inducción y la firma del contrato.
- Socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general.
- Explicar para que con pleno conocimiento se firme el Reglamento Interno.

1.4.2. Elementos útiles del empleo con apoyo y aplicables a cualquier modalidad de inserción laboral

Es el proceso que permite abordar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los colaboradores de la organización a través de una mayor participación, compartiendo en todos los espacios que se desarrollan durante el ámbito laboral y de esta manera reducir la exclusión.

Las actividades planificadas para fortalecer el clima laboral, deberán involucrar la participación de todos los trabajadores de forma inclusiva. Si la empresa otorga uniforme a sus empleados deberá elaborarlos en la misma calidad y modelo, para todos sin excepción.

Fomentar la inserción de las personas con discapacidad en todas las áreas de interrelación laboral, sociales, deportivas y demás actividades.

La manera de presentar a la persona con discapacidad debe ser planificando cada contacto con las empresas, previendo las posibles alternativas, clarificando los compromisos del empresario, del profesional y del trabajador, evaluando y modificando en función de los resultados.

El análisis del trabajo, que permite mediante la recopilación de información y una observación continuada y estructurada, determinar cuáles son los elementos fundamentales del empleo que se está analizando, los procedimientos de la empresa, sus políticas de personal, los servicios disponibles en el lugar de trabajo y su configuración física. Esta tarea debe ser desarrollada con la colaboración de algún trabajador de la empresa que sin duda conocerá y dominará mucho mejor que el profesional que evalúa todo lo anteriormente mencionado. La responsabilidad del profesional es brindar al trabajador los insumos técnicos para recopilar la información necesaria.

El diseño y análisis de tareas, que permite descomponer aquellas tareas en las que el trabajador encuentre especial dificultad, en pequeños elementos, que faciliten la estructuración de un entrenamiento específico para la realización de las mismas. En su caso, si se considera conveniente y es factible, se puede incluso rediseñar aquellas tareas cuyo diseño original no sea lo suficientemente funcional o parezca inadecuado para el trabajador en concreto. Hay que ser sin embargo especialmente cuidadosos en este aspecto para no remarcar las diferencias sobre el resto de trabajadores y compañeros, ya que el objetivo es que el empleo sea lo más normalizado posible en todos los sentidos.

El entrenamiento de precisión y de autonomía, utilizando técnicas conductuales que faciliten al trabajador la distinción de señales naturales que le indique el avance o el cambio en una determinada tarea, y que le proporcionen el mayor grado de autonomía posible. En este sentido, se

debe de proporcionar solo la asistencia necesaria para que el trabajador se centre en la tarea y aprenda la ejecución adecuada, teniendo en cuenta sus habilidades y la variación de asistencia necesaria a lo largo del tiempo. La presencia del profesional será siempre lo menos intrusiva posible, contando siempre que sea factible, con la colaboración de los compañeros de trabajo, de otros órganos de la empresa y cualquier procedimiento o técnica de uso común en ese lugar de trabajo concreto. Se trata de facilitar la autonomía del trabajador mediante técnicas que faciliten el control de la ejecución de la tarea por la propia persona y que generen el distanciamiento progresivo de la figura del profesional.

Finalmente el afrontamiento de conductas problemáticas dentro del lugar de trabajo, ya sea por su peligrosidad para la persona, para los compañeros, o simplemente porque sean culturalmente inapropiadas en un determinado lugar de trabajo. Estos comportamientos habrán de ser afrontados teniendo en cuenta su funcionalidad (normalmente comunicativa o instrumental), teniendo en cuenta la dignidad del propio trabajador, utilizando adecuadamente el análisis comportamental o funcional, y aplicando estrategias de modificación de conducta que nos lleven a conseguir los estándares de la comunidad o del lugar de trabajo concreto.

Este conjunto de tareas, que en el caso del empleo con apoyo se complementan con un seguimiento y apoyo a lo largo de la vida laboral del trabajador, que fluctúa según las necesidades del mismo en los diferentes momentos.

1.4.3. Logros que deben orientar las acciones de los programas y la actividad de los profesionales de la inserción laboral para personal con discapacidad.

Según la Convención de Derechos de las personas con discapacidad menciona en su artículo:

Artículo 27 Trabajo y empleo

1. Los Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

1.5. Normativa Legal en el Ecuador para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidades

“El derecho al trabajo es fundamental para la realización individual y la estabilidad socioeconómica de cualquier persona, es esencial para hacer posibles otros derechos humanos, y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana”. Naciones Unidas (Comité de Derechos Económicos, 2005).

Normativa Aplicable

La Constitución de la República del Ecuador (CRE) dentro del Capítulo Tercero, referente a los Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria, Sección Sexta, incluye el tema de las Personas con Discapacidad (Arts. 47, 48, 49).

En este cuerpo normativo se establece que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Les reconoce, entre otros, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenta sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (Art. 47, núm. 5 CRE).

Además, se promueve la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.

Tanto el Estado como los empleadores deberán implementar servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Art. 330 CRE).

Otros cuerpos normativos que aseguran los derechos humanos de las personas con discapacidad son la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad” y el “Protocolo Facultativo”, estos instrumentos fueron suscritos el 30 de marzo del 2007 por el Vicepresidente de la República.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Ley sobre Discapacidades (LSD) determina de manera general la obligación del Estado de proteger al discapacitado en diversos ámbitos y muy especialmente en el laboral. Entre las disposiciones especiales en esta materia, se señala que:

- Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios de los trabajadores (Art. 19 d) LSD).
- El Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) formula las políticas nacionales relacionadas con las discapacidades, impulsa y realiza investigaciones, defiende los derechos de las personas con discapacidad y coordina las acciones de las instituciones, del sector público y privado, responsables de la prevención de las discapacidades y de la atención e integración de las personas con discapacidad.

El carnet o registro de discapacidad será documento único y suficiente para acreditar la discapacidad en los casos que sea necesario invocarla (Art. 18 LSD).

1.5.1. Obligaciones de los Empleadores

Ley Orgánica de Discapacidades

Art. 47 Inclusión Laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

Art. 48 Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad 35 y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje del cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considera como sustitutos a los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.

Art.50 Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

El Código del Trabajo (C.T.) establece, a partir del 2010, contratar al menos el 4% de discapacitados del total de los trabajadores de la empresa, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los años sucesivos (Art. 42 núm. 33 C.T.).

Así también se obliga a los empleadores a implementar las medidas necesarias y adecuadas para el desempeño de las labores de personas con discapacidad, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país y demás disposiciones legales y reglamentarias, sancionándose, en caso de incumplimiento de estas disposiciones (C.T. Art. 42 No.2, 35).

En el Código del Trabajo en el título denominado "Del Trabajo de las personas con discapacidad", se garantiza el trabajo de los discapacitados y se sanciona a los empleadores que por inobservancia de las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causen que el trabajador sufra

enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito conforme lo establecido en la ley. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS. (C.T. Art. 42 No. 33)

La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley. (C.T. 2012)

1.5.2. Disposiciones Relevantes

INSPECCIÓN

El Ministerio de Relaciones Laborales realizará inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. En caso de incumplimiento se impondrán las respectivas sanciones. (C.T. 2012)

SANCIÓN

El empleador que incumpla con su obligación, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; hasta que cumpla la obligación. (C.T. Art. 42 No. 33) Del valor de la multa, un 50% se destinará a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales para fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades. El otro 50 % se destina al CONADIS para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades. (C.T. Art. 42 No. 33)

Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causen que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en el Código del Trabajo y otros cuerpos legales vigentes. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en

caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios. (C.T. 2012)

Prescripción de acciones

Las acciones provenientes del Título de Riesgos del Trabajo prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Si las consecuencias dañosas se manifiestan con posterioridad, el plazo para la prescripción correrá desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS.

Para la comprobación es indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. En ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo. (C.T. Art. 403)

Incentivos tributarios

La Ley de Régimen Tributario Interno (LRTI) señala que para determinar la base imponible sujeta al impuesto a la renta se aplicarán las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional. (LRTI Art. 10)

Ubicación laboral

Se requiere evaluación del perfil (actitudes y aptitudes laborales) y valoración médica y funcional de la persona previa a su ubicación laboral; por lo que se recomienda tomar contacto con la Vicepresidencia de la República, Ministerio de Relaciones Laborales o el CONADIS. El Consejo Nacional de Discapacidades ha implementado los Servicios de Integración Laboral (SIL) que brinda asesoramiento a las empresas, apoyo a las personas con discapacidad, charlas de sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral.

1.6. Discriminación por Motivos de TENER Discapacidad

Es necesario conocer acerca del contexto social en cuanto sugiere a una brecha honda entre las personas con discapacidad y el resto de la población. Es preciso conocer acerca de los mecanismos sociales que producen dicha brecha por tanto a continuación detallare motivos o barreras de orden socioeconómico, cultural, de espacio físico y orden legales que impulsan a la “sociedad” a

discriminarla, es importante clasificar las principales barreras que impiden el acceso igualitario de las personas que presentan una discapacidad en el mercado laboral:

- **Desventaja educativa de la personas con discapacidad**

La dificultad de acceder a la educación se considera como un obstáculo para el progreso de la sociedad y más aún una barrera socioeconómica que enfrenta las personas con discapacidad.

La educación pública y privada que se ofrece en espacios mixtos tiende a favorecer al rechazo y aislamiento por parte de ciertos profesores y compañeros de clases. Adicionalmente la falta de recursos económicos, técnicos y de personal capacitado para atender las necesidades de aprendizaje de las personas con discapacidad (Universidad de los Andes (2009) Revista Discapacidad y derecho al trabajo).

La persona que presenta una discapacidad al no contar con procesos de capacitación restringe el conocimiento, acceso y uso de medios de difusión de empleos, como el internet. Y en general las empresas hacen uso de medios de orden visual y auditivo lo que excluye por completo a las personas que presentan este tipo de discapacidades.

Al no acceder a una educación oportuna y cualificada, las personas con discapacidad son discriminadas ya que una exigencia en muchos casos culminar el bachillerato y para el área administrativa contar con título del tercer nivel. Sin embargo una minoría tiene acceso a un grado de educación secundaria y otros llegan a la culminación de su carrera universitaria.

- **Espacio Físico**

Según publicación realizada en la revista “Discapacidad y derecho del trabajo” de la Universidad de los Andes (2009) dice que: las obras públicas y espacios privados, no son considerados en su mayoría; a las necesidades de acceso de la personas con discapacidad, por tanto es una transgresión de la garantía de accesibilidad como se mencionó anteriormente en los Derechos Humanos, y que es un derecho al trabajo. Existen ciertos espacios que se consideran como limitante para la inserción laboral de las personas con discapacidad y a continuación se detalla:

1. Medios de transporte público
2. Estaciones y paradas de bus
3. Los andenes

4. Edificios y lugares públicos
5. Salidas de emergencia
6. Baños
7. Escaleras
8. Ascensores
9. Pasillos
10. Rampas
11. Parqueaderos
12. Computadoras y otros medios para el acceso a la información pública
13. Lugares de trabajo
14. Instituciones públicas, entre otras.

- **Permanencia de las personas con discapacidad en el trabajo**

La ausencia de inducción al cargo que ocupa la persona que presente discapacidad, la falta de recursos físicos y la incorrecta designación de funciones dependiendo de su tipo de discapacidad y el nivel de manejo de situaciones que harán que la persona se sienta desmotivada, y como consecuencia le dará estrés o fatiga, son las razones para que se pueda presentar en una organización una alta rotación de los colaboradores con discapacidad.

Existen muchos empleadores que se niegan contratar a personas con discapacidad, porque consideran que son personas inestables en un puesto de trabajo, pero no se dan cuenta que el problema de la alta rotación de las personas con discapacidad se debe a la “discriminación”, al pensar que la persona con discapacidad no es apta para ocupar puestos de mayor responsabilidad o tal vez cargos directivos.

A continuación mencionare algunas normativas legales en el Ecuador que protegen, de cierta forma, de la discriminación a las personas con discapacidad

Cuadro 7: basado en Discapacidad y derecho al trabajo, 2009: Factores que contribuyen a las barreras de las personas con discapacidad (PCD) en el mercado laboral en el estado, el sector privado y la comunidad.

BARRERAS	INGRESO AL TRABAJO	PERMANECIA Y CALIDAD DEL TRABAJO
<i>Barreras legales</i>	<p>Estado: no hay un marco legal unificado y consolidado en el tema de vinculación laboral para PCD. No hay mecanismos jurídicos que eviten y combatan la discriminación hacia la PCD en acceso al mundo laboral. El Estado no tiene una política de acciones positivas para la contratación en empresas privadas e instituciones públicas del país.</p> <p>Empresas: los empresarios que desconocen sobre la legislación y modos de contratación de las PCD y los incentivos para hacerlo.</p>	<p>El Estado garantiza en la Ley sobre las Discapacidades por medio de CONADIS:</p> <p style="text-align: center;"><i>CAPITULO III DE LA CAPACITACION PROFESIONAL E INCLUSION LABORAL</i></p> <p>Art. 69.- Las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organizarán en sus instituciones, programas de inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para defecto por el CONADIS, el Ministerio de Trabajo y Educación deberán contar con el personal técnico, los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias.</p> <p>Art. 70.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Nacional de Capacitación garantizarán que las entidades de formación profesional, capacitación para el trabajo regular, en sus diferentes niveles, faciliten la incorporación de personas con discapacidad, a estas instituciones, contarán con elementos de acceso físico y de la comunicación, con las adaptaciones y apoyos necesarios. (Adaptaciones curriculares, ayudas técnicas, presencia de intérpretes de la lengua de señas ecuatoriana, etc.).</p> <p>Art. 71.- El Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Capacitación deberán organizar los servicios de evaluación y orientación laboral y capacitación laboral, de conformidad con los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT.</p> <p>Art. 72.- Las entidades del sector público darán prioridad a las solicitudes de capacitación de las personas con discapacidad, rehabilitadas, incluyéndoles en sus programas.</p> <p>Art. 73.- Los programas de capacitación específicos para personas con discapacidad, deben considerar las calificaciones y competencias que los mismos deben adquirir para su vida laboral, tanto en el sistema formal como informal así como la expedición y homologación de los certificados que se otorgan.</p> <p>Art. 74.- El Ministerio del Trabajo, de conformidad con sus planes plurianuales, creará centros estatales de formación ocupacional para personas con discapacidad que no puedan acceder a los centros de formación</p>

		<p>ocupacional regulares.</p> <p>Art. 75.- El IECE otorgará becas y créditos para las personas con discapacidad que accedan a universidades, centros de formación profesional públicas o privadas, cuando no cuenten con recursos económicos.</p> <p>Art. 76.- El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecerá una normativa para el funcionamiento de los centros de formación laboral-ocupacional o de empleo (trabajo protegido) públicos y privados para personas con discapacidad, brindará la asistencia técnica y realizará el seguimiento y control de los mismos.</p> <p>Art. 77.- El Sistema de Seguridad Social, desarrollará programas de rehabilitación profesional para los afiliados y jubilados por invalidez, así como el suministro de ayudas técnicas y/o adaptación del puesto de trabajo, que garantice la reinserción laboral.</p>
Barreras socioeconómicas	<p>Estado: Garantiza una protección a PCD con programa “Manuela Espejo”, que permite llegar a sector más vulnerable de la sociedad y la ley que ampara en ámbitos laborales, de educación, capacitación y salud, etc.</p> <p>Empresas: conocimiento mínimo sobre qué es, cómo funciona y qué implica la discapacidad. Desconocimiento de ventajas socioeconómicas que genera contratar a personal con Discapacidad. Los empresarios demuestran desagrado por los “altos costos” de adaptar el lugar de trabajo a la discapacidad.</p>	<p>El Estado garantiza en la Ley sobre las Discapacidades por medio de CONADIS:</p> <p style="text-align: center;">CAPITULO II DE LA EDUCACION</p> <p>Art. 65.- La educación de personas con discapacidad debe incluir la participación de los padres, personal profesional, familia y comunidad.</p> <p>La educación para las personas con discapacidad, se proporcionará a través de:</p> <p style="padding-left: 40px;">Programas en instituciones especiales. Programas de educación integrada. Educación no formal.</p> <p>Art. 66.- Los establecimientos de educación especial que se financien con recursos del Estado o reciban partidas para personal u otros aspectos, tanto del Gobierno Central, como de los gobiernos seccionales tienen la obligación de mantener un sistema de becas para la educación de personas con discapacidad de bajos recursos económicos en al menos el cinco por ciento del número de estudiantes de cada plantel.</p> <p>Art. 67.- Cuando la institución privada se beneficie con becas otorgadas por el Instituto de Seguridad Social, el alumno no pagará pensión completa, si debe hacerlo, será la diferencia entre la beca y la pensión autorizada por los representantes provinciales de educación. Estos recursos deberán invertirse en implementos, dotación de recursos y prestación de servicios ocasionales, en beneficio directo de las personas con discapacidad.</p> <p>Art. 68.- El Ministerio de Educación y de Bienestar Social</p>

		<p>deberán organizar un programa de becas para la educación de las personas con discapacidad en todos los niveles.</p> <p>El IECE deberá establecer un sistema especial de becas para la educación de las personas con discapacidad que será el 10% de lo estimado cada año.</p>
Barreras físicas	<p>Estado: poco control y capacidad de presión a los contratistas públicos y privados para el diseño y la implementación de los espacios físicos adaptados a las PCD.</p> <p>Empresas: las empresas no son diseñadas pensando en la discapacidad. Sus instalaciones y legares de trabajo son ajenos a PCD.</p>	<p>El Estado garantiza en la Ley sobre las Discapacidades por medio de CONADIS:</p> <p style="text-align: center;"><i>CAPITULO IV</i> <i>DE LA ACCESIBILIDAD AL MEDIO FISICO Y AL TRANSPORTE</i></p> <p>Art. 78.- Todo espacio público y privado de asistencia masiva, temporal o permanente de personas (estadios, coliseos, hoteles, teatros, estacionamientos, parques, iglesias, etc.) deben contemplar en su diseño los espacios vehiculares y peatonales exclusivos para personas con discapacidad y movilidad reducida, los mismos que deberán estar señalizados horizontal y verticalmente de forma que puedan ser fácilmente identificados a distancia, de acuerdo a la norma INEN correspondiente en una proporción de uno, cada veinticinco plazas y deberán estar ubicados lo más próximo posible a los accesos de los espacios o edificios servidos por los mismos, preferentemente al mismo nivel de los accesos.</p> <p>Art. 79.- Las entidades del Estado reguladoras y de control, garantizará que las empresas operadoras, los diferentes tipos de transporte (terrestre, aéreo, férreo, marítimo o fluvial) público, estatal, municipal y privado cumplan con lo establecido en las normas INEN sobre accesibilidad, esto es:</p> <p>a) Permitir el acceso de las personas con discapacidad y movilidad reducida y su ubicación física exclusiva dentro del mismo.</p> <p>b) Disponer de un área exclusiva para las personas con discapacidad y movilidad reducida en la proporción mínima de dos asientos por cada cuarenta pasajeros, los cuales deben estar ubicados junto a las puertas de acceso y/o salida de los mismos y contar con la correspondiente señalización horizontal y vertical que permita a éstas guiarse con facilidad y sin ayuda de otras personas; y,</p> <p>c) Cumplir con las normas técnicas establecidas para el diseño de los espacios físicos de accesibilidad y su adecuada señalización para informar al público que lo señalado es accesible, franqueable y utilizable por personas con discapacidad, con la finalidad de que estas personas logren integrarse de manera efectiva.</p>

1.6.1. Norma Constitucional del Ecuador

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

[...] El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 88.- La acción de protección tendrá por objeto el amparo directo y eficaz de los derechos reconocidos en la Constitución, y podrá interponerse cuando exista una vulneración de derechos constitucionales, por acto u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial; contra políticas públicas cuando supongan la privación del goce o ejercicio de los derechos constitucionales; y cuando la violación proceda de una persona particular, si la violación del derecho provoca daño grave, si presta servicios públicos impropios, si actúa por delegación o concesión, o si la persona afectada se encuentra en estado de subordinación, indefensión o discriminación.

En el ámbito legal la no discriminación en materia de empleo y ocupación constituye uno de los Derechos Fundamentales del Trabajo, en virtud del cual nadie podrá ser discriminado por tener algún tipo de discapacidad. Es decir que, las personas con discapacidad serán consideradas en igualdad de condiciones con los demás al momento de optar por un empleo y cualquier promoción que dentro de éste se produzca. La Constitución de la República sanciona todo tipo de discriminación.

1.6.2. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

El término discriminación contra las personas con discapacidad significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

El Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) impulsa acciones proactivas y preventivas, previo a las reactivas con el objetivo de insertar a las personas con discapacidad de manera armónica en el sistema laboral.

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación

con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta Ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

HIPOTESIS

Definición Conceptual

Personas con Discapacidad: Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, se vea obstaculizada, en a lo menos un tercio, su capacidad educativa, laboral o de integración social

Niveles de Inserción Laboral: Los niveles de inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural, etc.). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

Definición Operacional

1 ^{ra} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Cuestionario Entrevista	NIVELES DE INSERCIÓN LABORAL	Adaptación al Puesto	Alta, media o baja	Encuestas
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Productividad	Alta, media o baja	
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Nivel de Motivación	Alta, media o baja	
	Nivel de estudios	Primaria Secundaria Superior			Empoderamiento del cargo	Alta, media o baja	
	Tiene o no Capacitación	Si o No			Cohesión de grupo	Alta, media o baja.	

2 ^{da} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Encuesta Entrevista	CAPACITACION	Tipo de capacitación que posee	Informal Formal Técnica	Encuestas
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Tipo de labores que realiza manuales, intelectuales o técnicas	Lenta Promedio Rápida	
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Tareas que podría realizar manuales, intelectuales o técnicas	Mala Regular Buena Excelente	

3 ^{ra} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Encuesta	SATISFACCION LABORAL	Nivel de Satisfacción Laboral	Manuales Intelectuales	Cuestionario de Satisfacción Laboral Observación
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años					
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave					

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

Está es una investigación de tipo Descriptivo.

Diseño de la Investigación

- Diseño cuantitativo.
- Es una investigación No Experimental, porque se tomaron los datos en su estado natural sin manipulación de variables.

Descripción del procedimiento metodológico

Fases de la investigación de campo:

La presente investigación se realizó a través del Instituto de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador, conformando un grupo de estudiantes para realizar una investigación sobre los niveles de inserción laboral de discapacitados en las empresas públicas y privadas de la provincia de Pichincha, proyecto que se venía realizando anteriormente.

Selección del instrumento a utilizar para la Investigación de Campo.

El Instituto de Investigación y Posgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas, estructuró un cuestionario para la recopilación de datos el cual puso a disposición como herramienta principal de esta investigación.

Acercamiento a las empresas participantes.

Por medio de Instituto de Investigación y Posgrado y a nombre del señor Decano de la Facultad de Ciencias Psicológicas, se emitió solicitudes a las diferentes empresas participantes con el objetivo de obtener la autorización respectiva para realizar la investigación.

Recopilación de datos.

Consiste en la aplicación de las encuestas en las empresas que dieron el acceso para la investigación, se realizó la encuesta al personal discapacitado conjuntamente a los jefes inmediatos y Gerente del área de Recursos Humanos.

Análisis de los resultados.

Consiste en la tabulación de cada una de las preguntas realizadas en la encuesta aplicada en las empresas, obteniendo los resultados necesarios para la comprobación de las hipótesis planteadas en esta investigación.

Población y muestra.

EL personal con discapacidad que presta sus servicios de las siguientes empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha.

Características de la población o muestra:

Empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha, legalmente establecidas y que cumplen la normativa legal vigente.

Diseño de la muestra:

Probabilística, la muestra es aleatoria dependiendo de cada una de las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador, sujetas a la investigación de la población de la provincia de Pichincha a ser investigados en los meses de Febrero a Julio del 2012.

Tamaño de la muestra:

Son un total 27 personas con discapacidad encuestadas que han sido escogidas aleatoriamente por las empresas privadas sujetas a la investigación, siendo 5 empresas mencionadas anteriormente.

Métodos, Técnicas E Instrumentos A Utilizar

Métodos

- **Inductivo y Deductivo:** Se analizaron casos particulares de personas con discapacidad para generalizar estos datos al grupo de discapacitados que trabajan en las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha, y a la vez se analizarán

condiciones laborales generales en las que se desenvuelven estas personas y como esto afecta a cada uno de ellos.

- **Descriptivo:** Se examinaron las condiciones laborales en las cuales se desenvuelven las personas con discapacidad en las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha.
- **Estadístico:** Se dio tratamiento e interpretación a los datos recolectados.

Técnicas

- **Cuestionario:** Permitió saber las características personales de los investigados. Recabar información respecto a las condiciones de trabajo y los niveles de Inserción Laboral del personal con discapacidades que han logrado en las empresas privadas: Alameda Hotel Mercure, Farmaenlace, Hyundai, Moore Stephens Consultores, y Roche Ecuador de la Provincia de Pichincha.
- **Cuestionario de Satisfacción Laboral:** Esta técnica permitió identificar el nivel de satisfacción laboral de cada trabajador investigado.
- **Observación:** Ayudo a identificar las condiciones de trabajo de la persona investigada.

Instrumentos

- Cuestionario (Satisfacción Laboral, y de Inserción Laboral)
- Observación

Análisis de validez y confiabilidad de instrumentos

La escala general de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction Scale) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta son las siguientes:

- Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado.
- Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

Esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas corta y robustas que pudieran ser fácilmente interpretadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. Las encuestas fueron validadas en base a una aplicación piloto, en personas con discapacidad que no participaron en la investigación.

MARCO REFERENCIAL

Descripción de las Empresas

Alameda Hotel Mercure

Es una empresa privada cuyo giro de negocio es la hotelería.

Misión: Desarrollar en nuestro país un espíritu de calidad para la atención al turista nacional y extranjero, cambiando de actitud al personal que trabaja en nuestra Empresa, fomentando valores y principios de importancia para el convivir diario; ofreciendo a nuestros clientes servicios que satisfagan sus necesidades y que cumplan con las expectativas esperadas.

Visión: Conformar una empresa sólida en la parte comercial, financiera a nivel nacional e internacional; basándonos en principios de ética, calidad; ofreciendo servicios cada día más innovadores y de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes, adaptándonos al medio ambiente en el que nos desarrollemos y creciendo internamente, para encontrar la excelencia.

Farmaenlace

Es una empresa dedicada a la distribución y comercialización de productos farmacéuticos y artículos de primera necesidad.

Misión: Somos una organización empresarial dedicada a comercializar productos que a nuestros clientes les brinde bienestar y salud, trabajando con honestidad y eficiencia, buscando que la excelencia en servicio sea nuestro pilar fundamental de crecimiento, fomentando desarrollo y nuevas fuentes de trabajo en el Ecuador.

Visión: Ser líderes con alta eficiencia en la comercialización de productos y servicios para la salud y bienestar de los clientes, con una cultura diferenciadora en atención al cliente, mejoramiento continuo, crecimiento del personal y rentabilidad de la empresa.

Hyundai

Es una compañía automotriz, concesionaria de vehículos, conformada por un equipo de profesionales para ofrecer al consumidor vehículos, repuestos y talleres de servicios.

Misión: Con nuestra experiencia y una excelente línea de productos, garantizar la decisión del cliente en la compra de su vehículo.

Visión: Mantenernos como líderes en la comercialización de vehículos en el mercado del Ecuador, generando clientes permanentes y completamente satisfechos.

Moore Stephens Consultores

Inicia sus actividades en junio de 1996 bajo el enfoque de generar valor comercial y soluciones oportunas a las necesidades y requerimientos empresariales de sus clientes, poniendo a su disposición diecisiete años de experiencia brindando asesoría integral e innovadora con bases de excelencia y generación de valor agregado.

Nuestra experiencia y profesionalismo nos lleva a realizar una gestión ética, responsable y transparente, generando credibilidad y confianza entre nuestros clientes.

Misión: Contribuir con nuestro talento humano al éxito empresarial a través de servicios integrales, especializados, personalizados e innovadores, que generan valor agregado.

Visión: Ser una corporación sólida, reconocida por su calidad y valor agregado como la mejor opción de servicios empresariales en el Ecuador, con activa participación internacional.

Roche Ecuador

Es una empresa pionera en el área de la salud. Con productos y servicios innovadores para la detección temprana, prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades, contribuimos, en varios frentes, para mejorar la salud y la calidad de vida de las personas.

Misión: es y será agregar valor en el área de la salud, aprovechando nuestra experiencia en las áreas farmacéuticas y de diagnóstico.

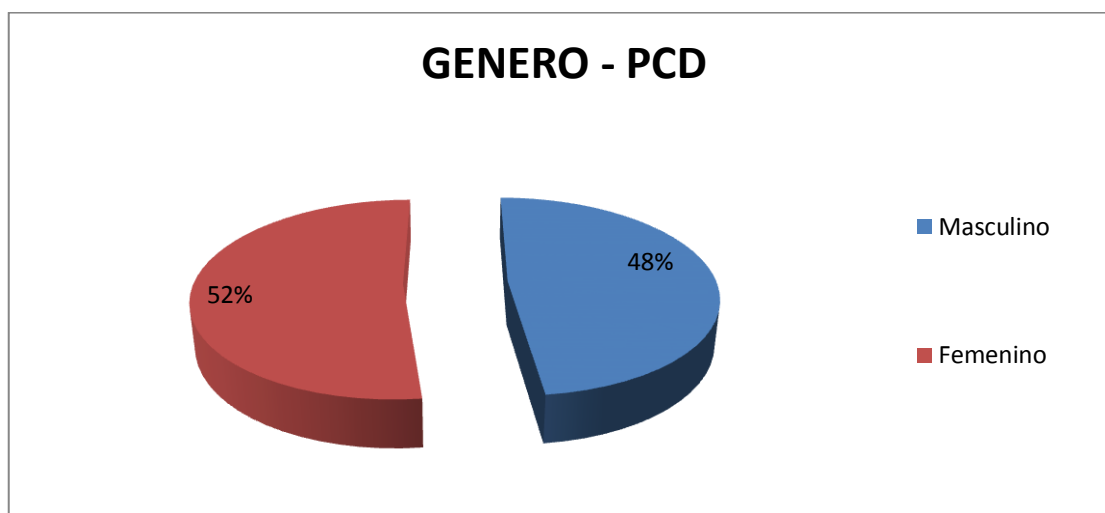
Visión ser los primeros productos desarrollados para las necesidades de grupos específicos de pacientes.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

TABLA 1. GÉNERO

		NUMERO	PORCENTAJE
1	Hombre	13	52%
2	Mujer	14	48%
TOTAL		27	100%

GRAFICO 1. GÉNERO



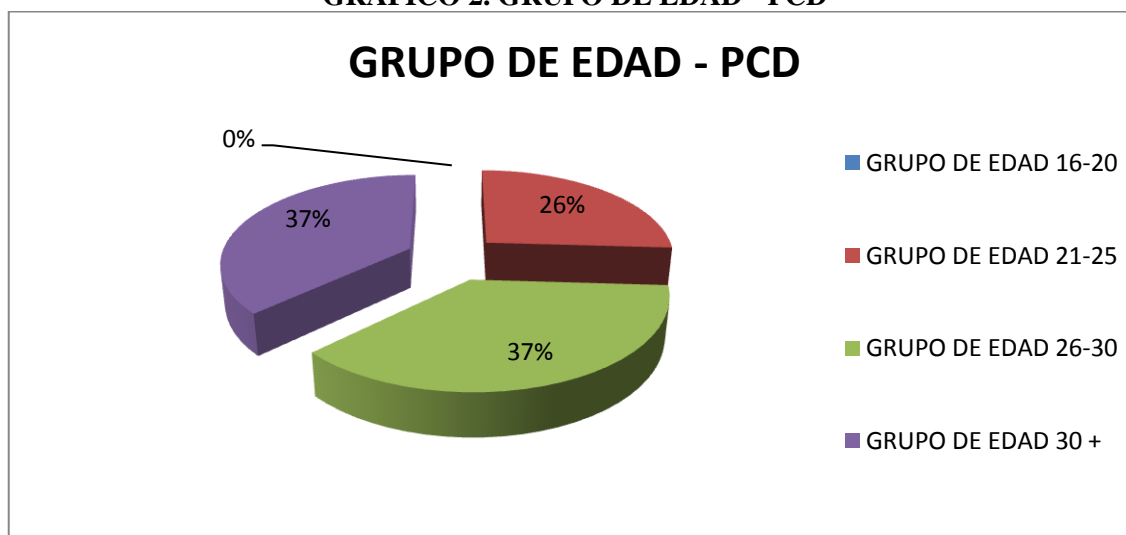
Interpretación de resultados:

Se observa que en las empresas investigadas no existen diferencias de género respecto a las personas con discapacidad.

TABLA 2. GRUPO DE EDAD - PCD

		NUMERO	PORCENTAJE
1	16 a 20 años	0	0%
2	21 a 25 años	7	26%
3	26 a 30 años	10	37%
4	31 o más años	10	37%
TOTAL		27	100%

GRAFICO 2. GRUPO DE EDAD - PCD



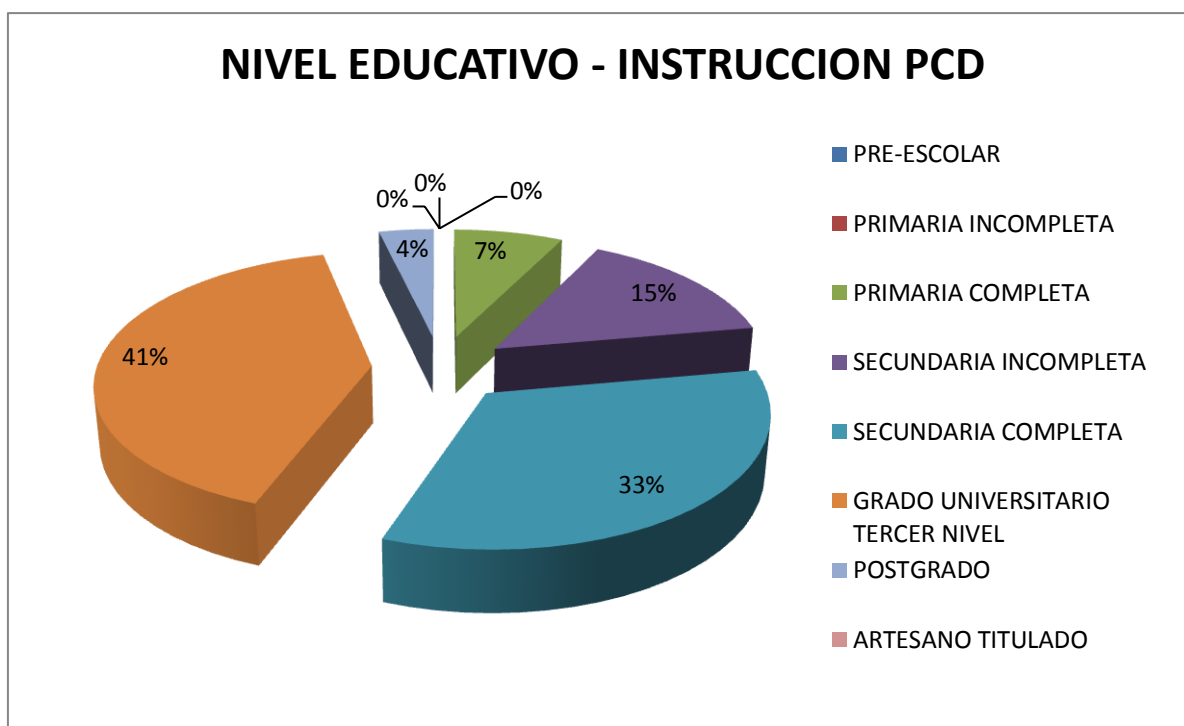
Interpretación de resultados:

Con relación a la edad, un porcentaje mayoritario de personas investigadas presentan una edad que va desde los 26 años en adelante.

TABLA 3. NIVEL EDUCATIVO

		NUMERO	PORCENTAJE
1	Pre escolar	0	0%
2	Primaria incompleta	0	0%
3	Primaria completa	2	5%
4	Secundaria incompleta	4	7%
5	Secundaria completa	9	55%
6	Tercer Nivel	11	31%
7	Post grado	1	6%
8	Artesano	0	0%
TOTAL		27	100%

GRAFICO 3. NIVEL EDUCATIVO



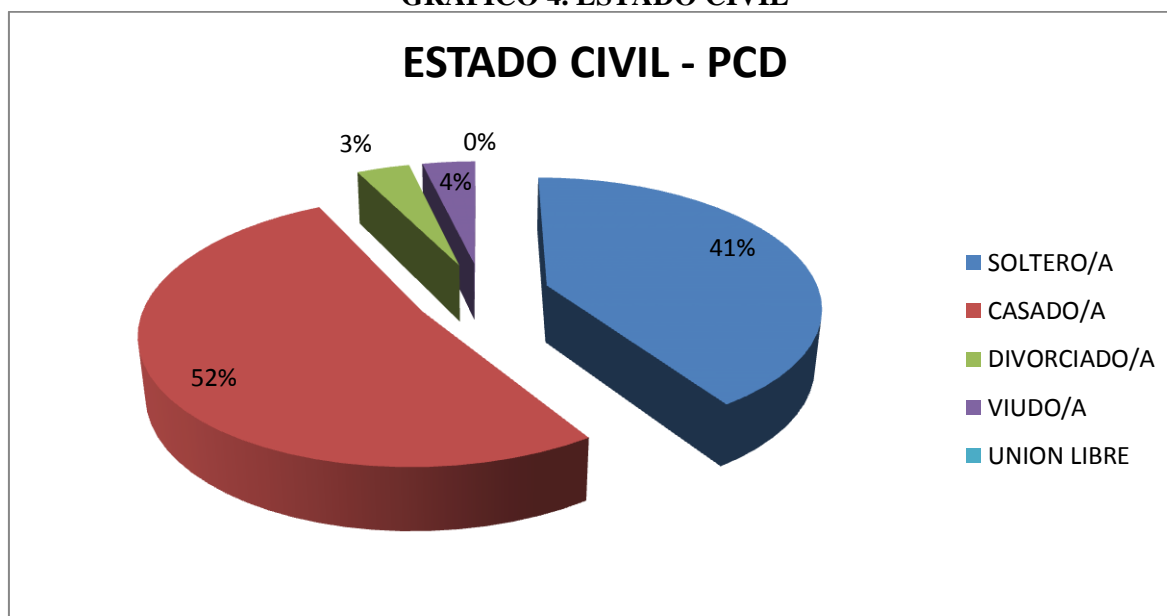
Interpretación de resultados:

Los resultados nos indican que la mayor parte de personal con discapacidad encuestado posee un nivel de instrucción secundaria completa y universitaria, lo que indudablemente facilita su acceso al campo laboral, para actividades administrativas, técnicas y operativas, etc.

TABLA 4. ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL					
SOLTERO/A	CASADO/A	DIVORCIADO/A	VIUDO/A	UNIÓN LIBRE	TOTAL
11	14	1	1	0	27
41,00	52,00	3,00	4,00	0.00	100%

GRAFICO 4. ESTADO CIVIL



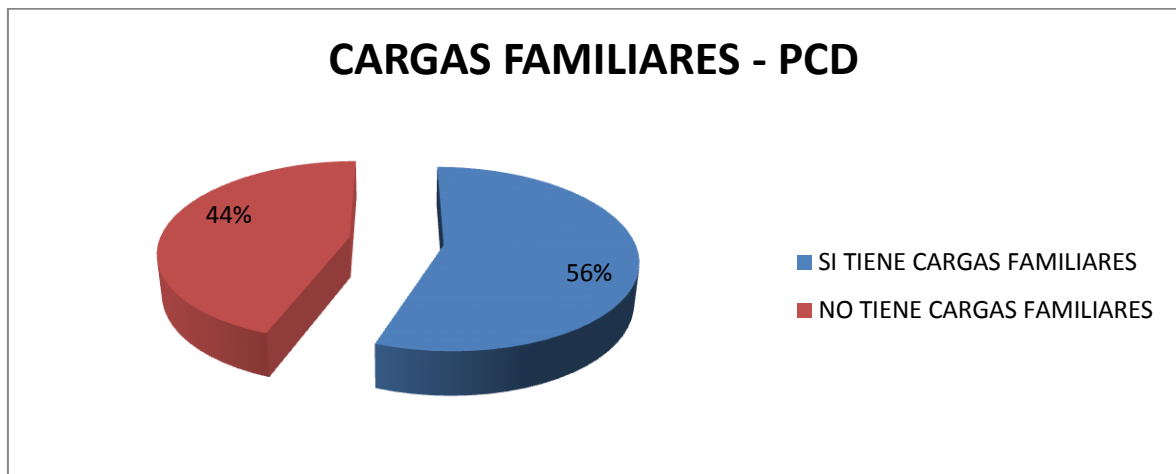
Interpretación de resultados:

Como se puede observar más de la mitad de la población encuestada, está casada aunque también se demuestra una población joven que permanece soltero por su afán de superación profesional optando por carreras de tercer nivel o técnicas.

TABLA 5. CARGAS FAMILIARES

CARGAS FAMILIARES		
SI TIENE CARGAS FAMILIARES	NO TIENE CARGAS FAMILIARES	TOTAL
15,00	12,00	27
56,00	44,00	100%

GRAFICO 5. CARGAS FAMILIARES



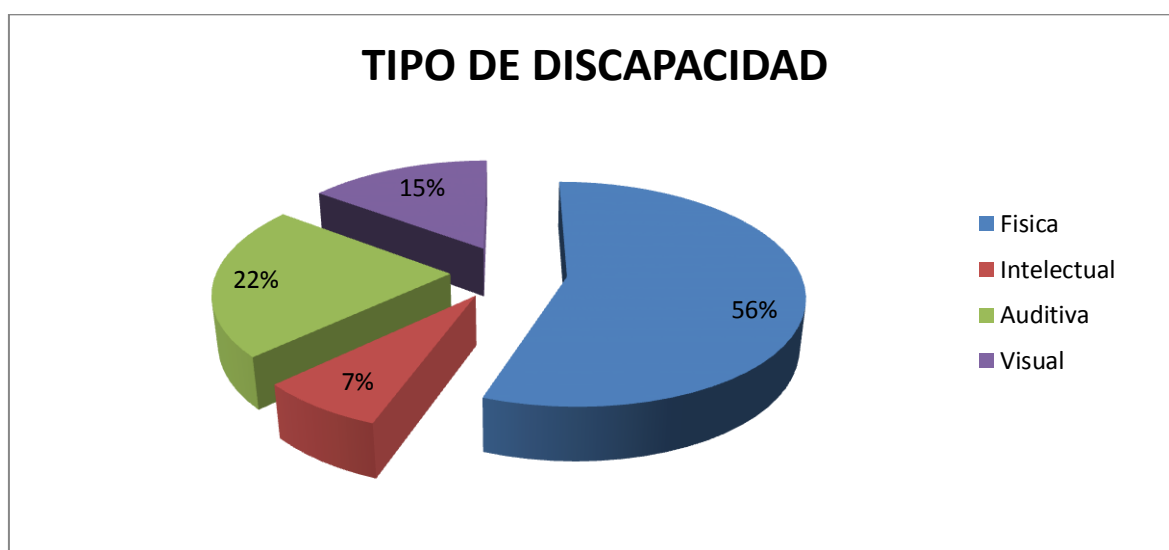
Interpretación de resultados:

Se puede observar que en su mayoría las personas encuestadas poseen cargas familiares lo que demuestra más nivel de compromiso y responsabilidad de vínculo familiar lo que conlleva la búsqueda de estabilidad económica

TABLA 6. TIPO DISCAPACIDAD

TIPO DISCAPACIDAD.				
Física	Intelectual	Auditiva	Visual	TOTAL
15	2	6	4	27
56,00	7,00	22,00	15,00	100%

GRAFICO 6. TIPO DISCAPACIDAD



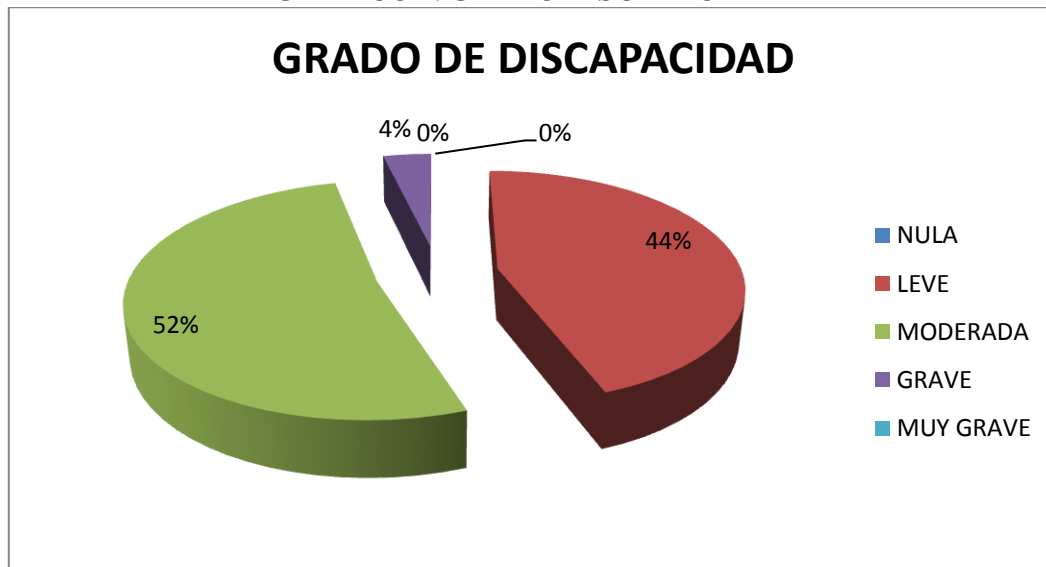
Interpretación de resultados:

El tipo de discapacidad que predomina en el personal con discapacidad de las empresas investigadas es la discapacidad Física.

TABLA 7. GRADO DISCAPACIDAD

GRADO DISCAPACIDAD					
NULA	LEVE	MODERADA	GRAVE	MUY GRAVE	TOTAL
0	12	14	1	0	27
0	44	52	4	0	100%

GRAFICO 7. GRADO DISCAPACIDAD



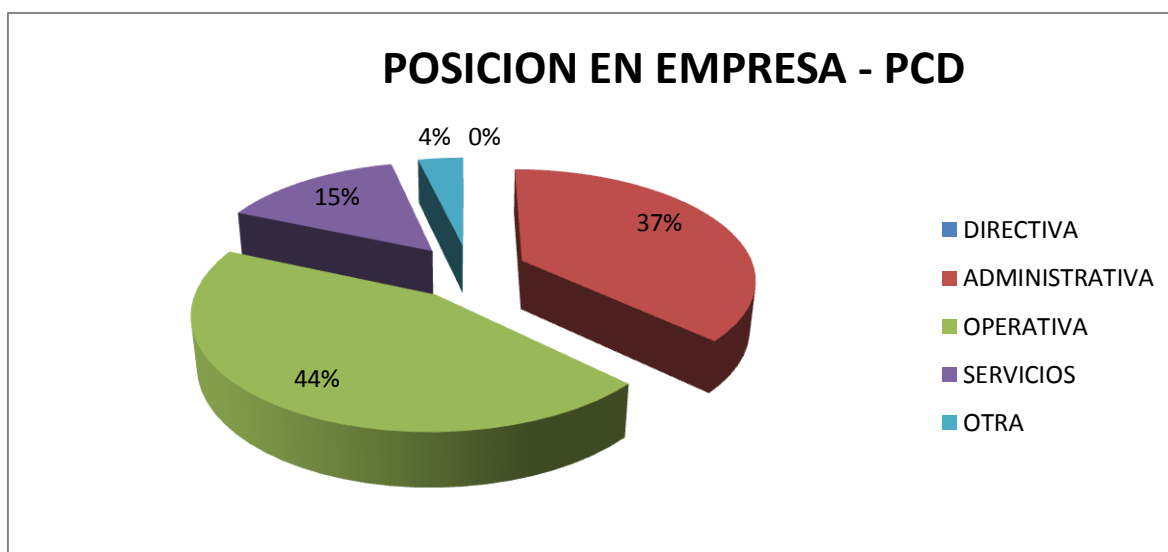
Interpretación de resultados:

El grado de discapacidad de las personas que predomina en las empresas investigadas se puede evidenciar que está entre leve y moderada.

TABLA 8. POSICIÓN EN EMPRESA

POSICION EN EMPRESA					
DIRECTIVA	ADMINISTRATIVA	OPERATIVA	SERVICIOS	OTRA	TOTAL
0	10	12	4	1	27
0	37	44	15	4	100%

GRAFICO 8. POSICIÓN EN EMPRESA



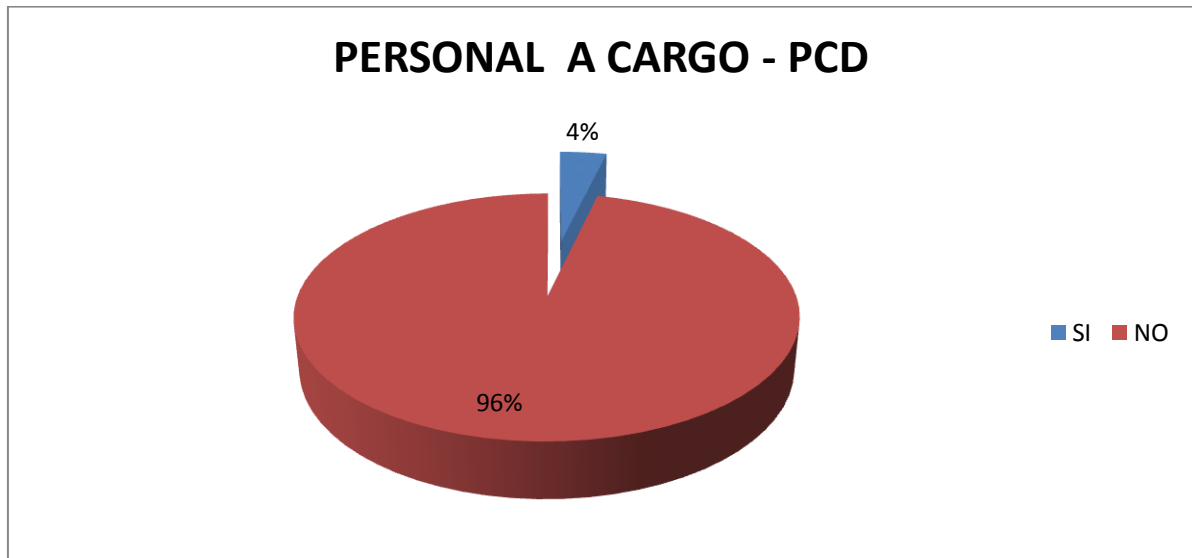
Interpretación de resultados:

Los datos obtenidos indican que la mayor parte de los trabajadores con discapacidad encuestados en las empresas investigadas ocupan puestos operativos.

TABLA 9. TIENEN PERSONAL A CARGO

PERSONAL A CARGO - PCD		
SI	NO	TOTAL
1	26	27
4,00	96,00	100%

GRAFICO 9. TIENEN PERSONAL A CARGO



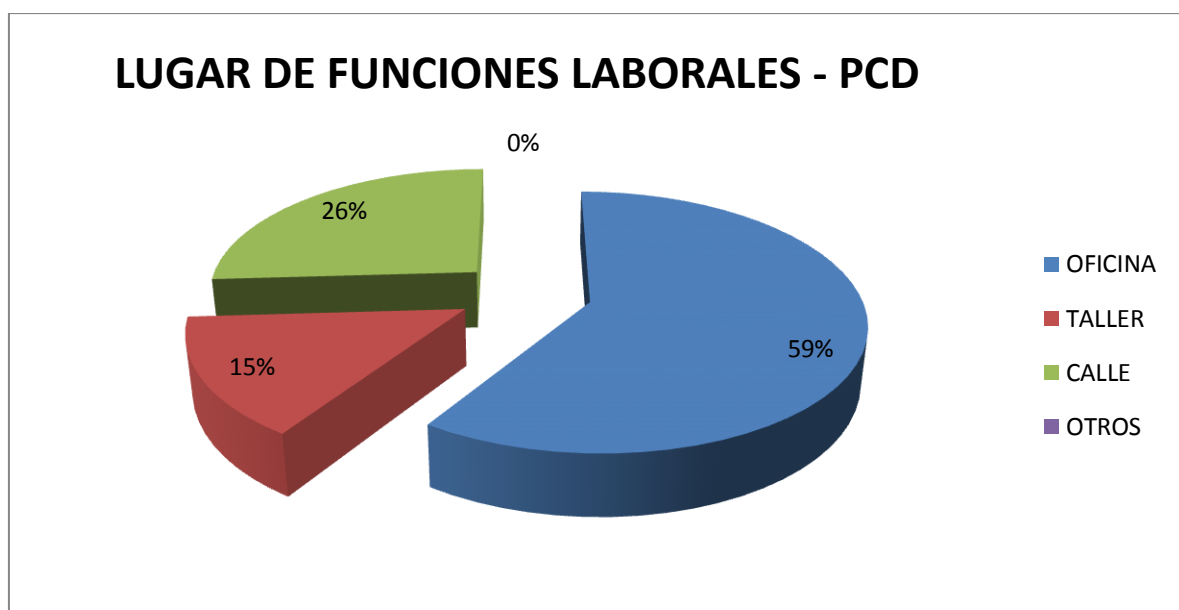
Interpretación de resultados:

Lo que se pueda notar claramente es que la gran mayoría de las personas con discapacidad encuestadas no cuenta con personal a su cargo.

TABLA 10. LUGAR DE FUNCIONES LABORALES

LUGAR DE FUNCIONES LABORALES - PCD				
OFICINA	TALLER	CALLE	OTROS	TOTAL
16	4	7	0	27
59	15	26	0	100%

GRAFICO 10. LUGAR DE FUNCIONES LABORALES



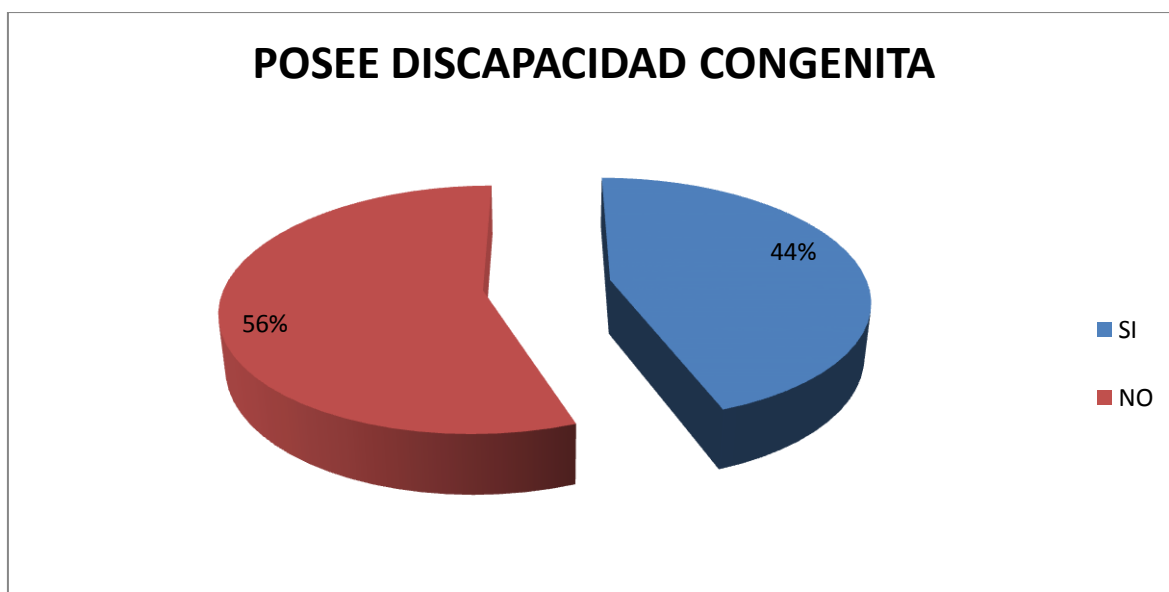
Interpretación de resultados:

El lugar de trabajo que predomina en las personas discapacitadas encuestadas en las empresas investigadas es en la oficina.

TABLA 11. POSEE DISCAPACIDAD CONGÉNITA

POSEE DISCAPACIDAD CONGENITA		
SI	NO	TOTAL
12	15	27
44	56	100%

GRAFICO 11. POSEE DISCAPACIDAD CONGÉNITA



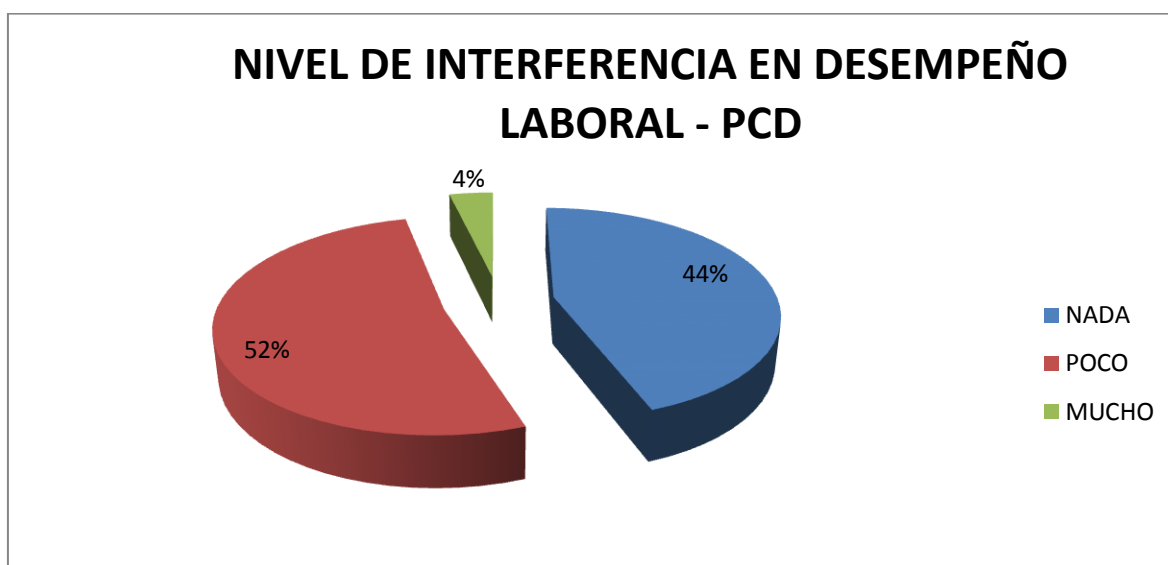
Interpretación de resultados:

Se demuestra que un mayor porcentaje las personas no poseen una discapacidad congénita, sino que fue desarrollada o adquirida por enfermedades, accidentes u otras causas.

TABLA 12. NIVEL DE INTERFERENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL

NIVEL DE INTERFERENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL - PCD			
NADA	POCO	MUCHO	TOTAL
12	14	1	27
44	52	4	100%

GRAFICO 12. NIVEL DE INTERFERENCIA EN DESEMPEÑO LABORAL



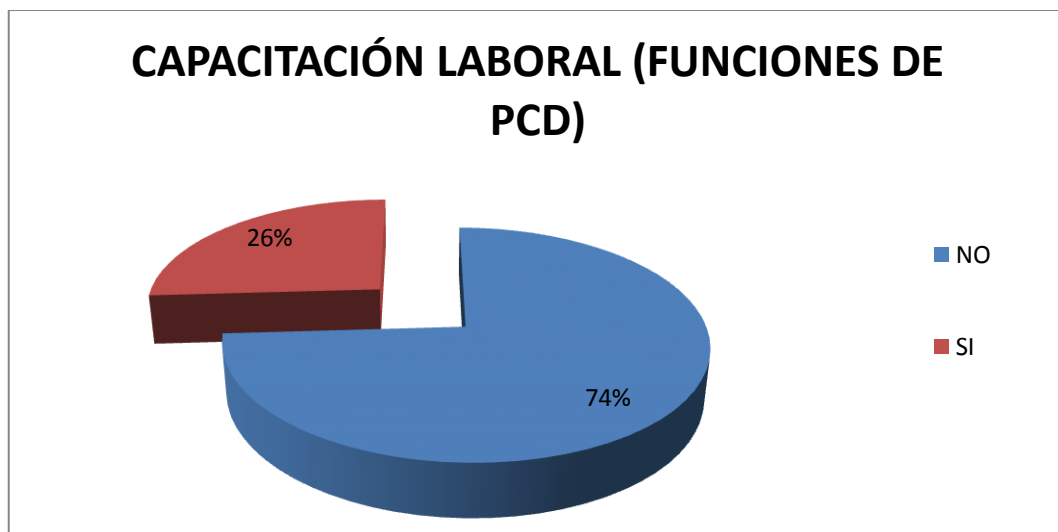
Interpretación de resultados:

Se interpreta que la mayoría de las personas discapacitadas encuestadas en las empresas investigadas no interfiere su discapacidad en las actividades del puesto.

TABLA 13. CAPACITACIÓN LABORAL

CAPACITACIÓN LABORAL (FUNCIONES DE PCD)		
NO	SI	TOTAL
20	7	27
74	26	100%

GRAFICO 13. CAPACITACIÓN LABORAL



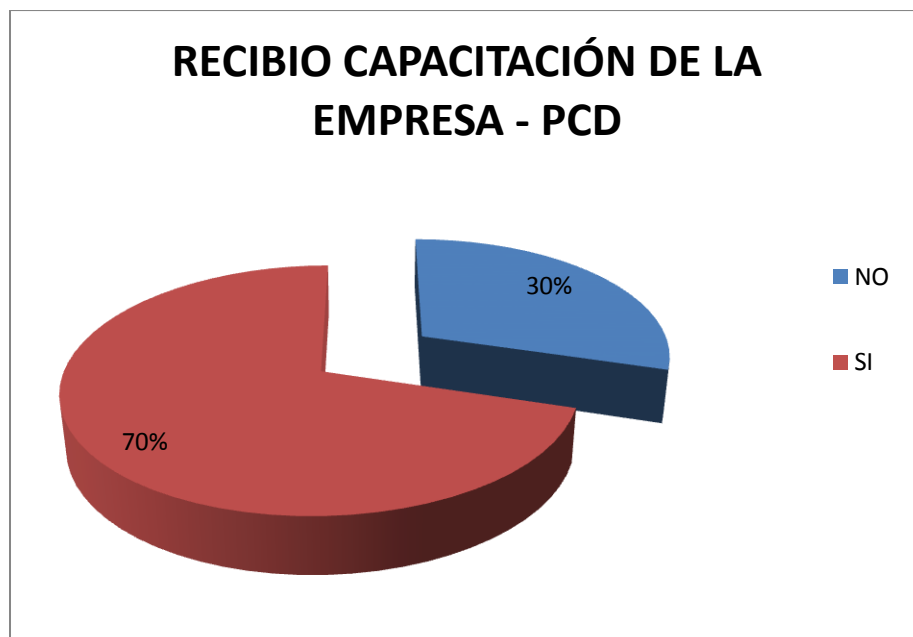
Interpretación de resultados:

La gran mayoría de las personas con discapacidad encuestadas de las empresas investigadas no recibieron capacitación en relación a sus funciones tomando en cuenta su discapacidad antes de ingresar a la organización.

TABLA 14. RECIBIÓ CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA

RECIBIO CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA		
NO	SI	TOTAL
8	19	27
30	70	100%

GRAFICO 14. RECIBIÓ CAPACITACIÓN DE LA EMPRESA



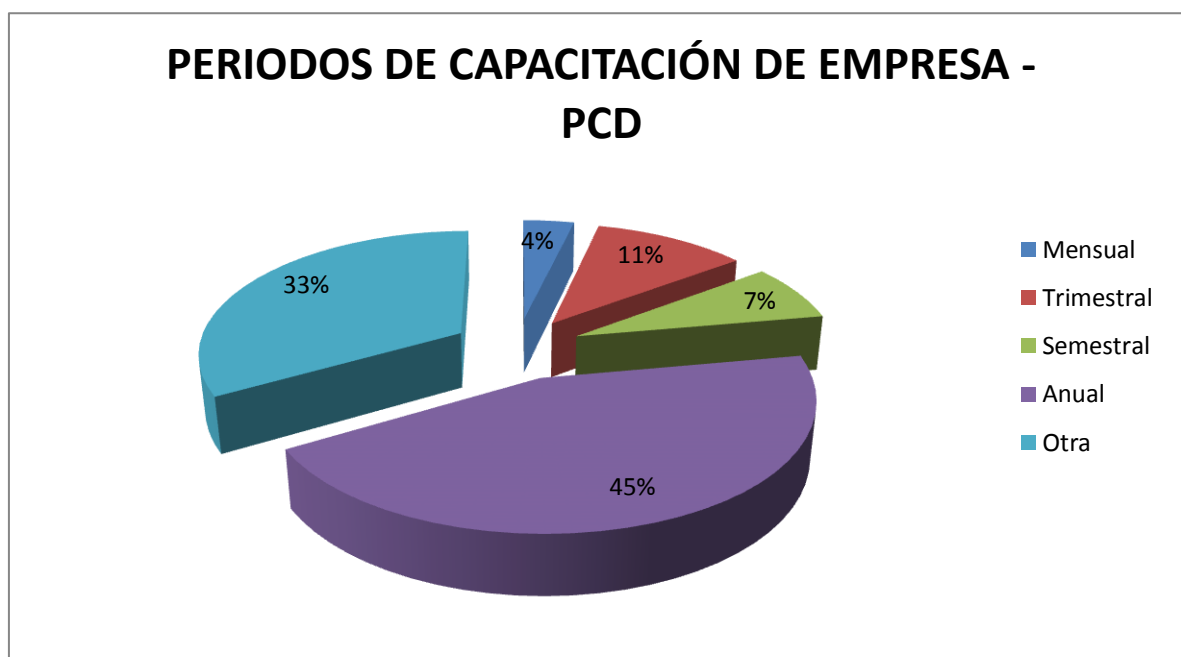
Interpretación de resultados:

Del 100% de personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas el 70% no ha recibido capacitación alguna por parte de la institución

TABLA 15. PERIODOS DE CAPACITACIÓN DE EMPRESA

PERIODOS DE CAPACITACIÓN DE EMPRESA - PCD					
Mensual	Trimestral	Semestral	Anual	Otra	Total
1	3	2	12	9	27
4	11	7	44	33	100%

GRAFICO 15. PERIODOS DE CAPACITACIÓN DE EMPRESA



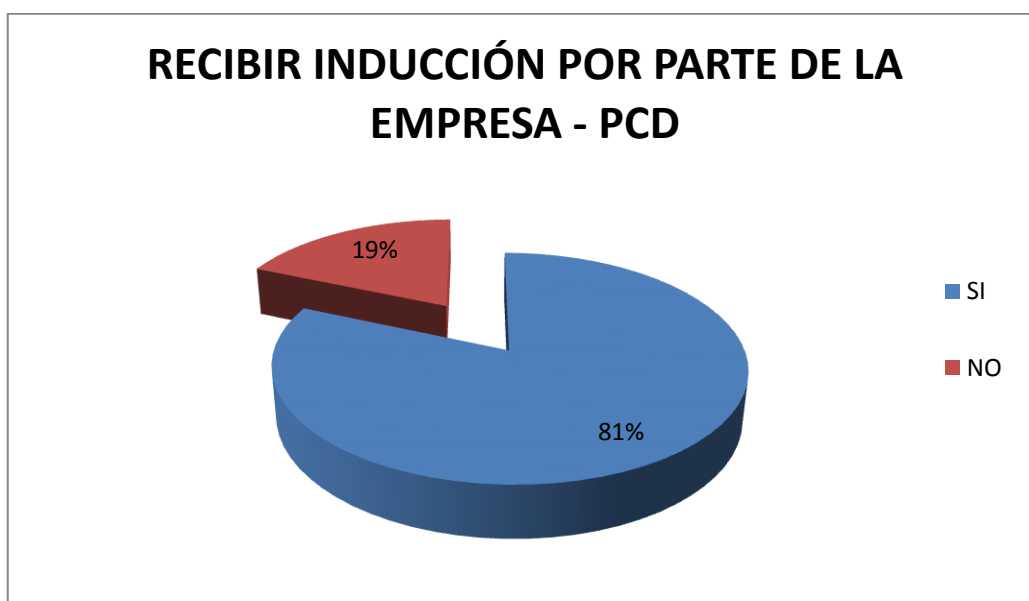
Interpretación de resultados:

De las personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas la mayoría tiene definido un periodo de capacitación anual.

TABLA 16. RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA

RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA - PCD		
SI	NO	TOTAL
22	5	27
81	19	100%

GRAFICO 16. RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA



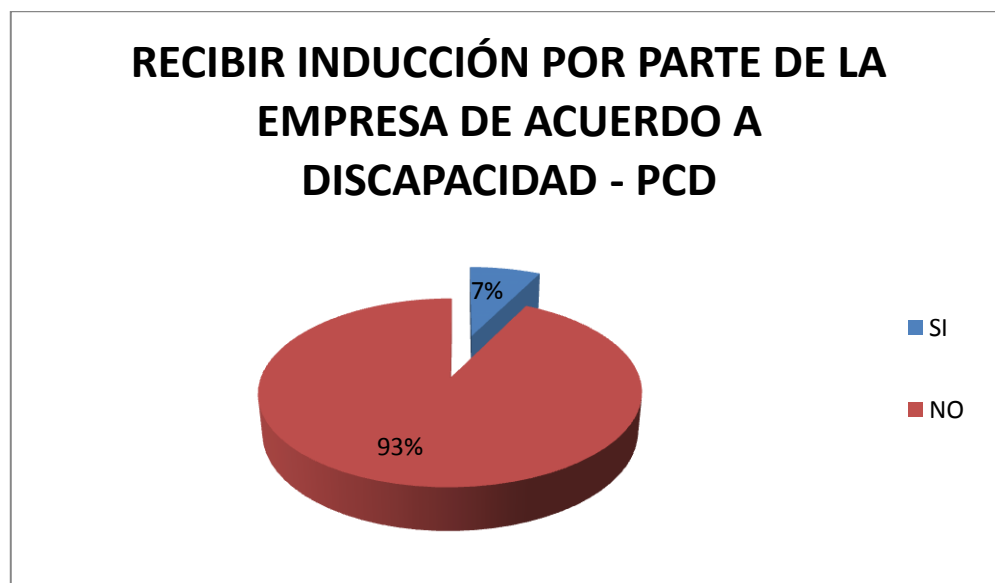
Interpretación de resultados:

El 81% de las personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas si recibieron inducción por parte de la empresa al puesto de trabajo.

TABLA 17. RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA DE ACUERDO A DISCAPACIDAD

RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA DE ACUERDO A DISCAPACIDAD - PCD		
SI	NO	TOTAL
2	25	27
7	93	100%

GRAFICO 17. RECIBIR INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA DE ACUERDO A DISCAPACIDAD



Interpretación de resultados:

El mayor porcentaje de las personas con discapacidad encuestadas de las empresas investigadas no recibieron inducción al puesto de trabajo acorde a su discapacidad.

TABLA 18. FACILIDADES ARQUITECTÓNICAS PARA PCD EN EMPRESAS

FACILIDADES ARQUITECTONICAS PARA PCD EN EMPRESAS		
SI	NO	TOTAL
22	5	27
81	19	100%

GRAFICO 18. FACILIDADES ARQUITECTÓNICAS PARA PCD EN EMPRESAS



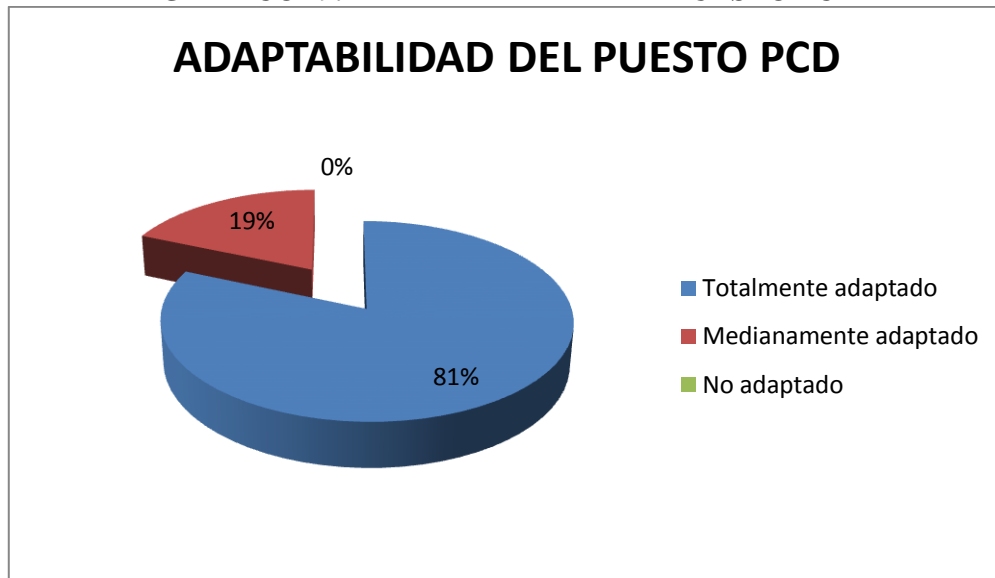
Interpretación de resultados:

El 81 % de las personas con discapacidades encuestadas en las empresas investigadas piensan que si tiene facilidades arquitectónicas para movilizarse en la institución que laboran.

TABLA 19. ADAPTABILIDAD DEL PUESTO PCD

ADAPTABILIDAD DEL PUESTO PCD			
Totalmente adaptado	Medianamente adaptado	No adaptado	Total
22	5	0	27
81	19	0	100%

GRAFICO 19. ADAPTABILIDAD DEL PUESTO PCD



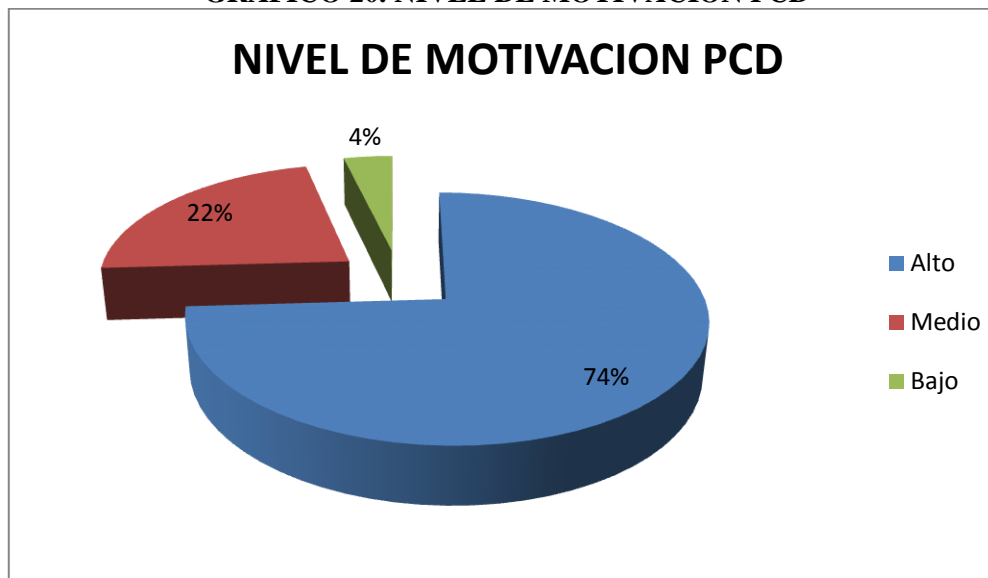
Interpretación de resultados:

El 81% de las 27 personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas manifiestan que se sienten totalmente adaptadas al puesto de trabajo

TABLA 20. NIVEL DE MOTIVACIÓN PCD

NIVEL DE MOTIVACION PCD			
Alto	Medio	Bajo	Total
20	6	1	27
74	22	4	100%

GRAFICO 20. NIVEL DE MOTIVACIÓN PCD



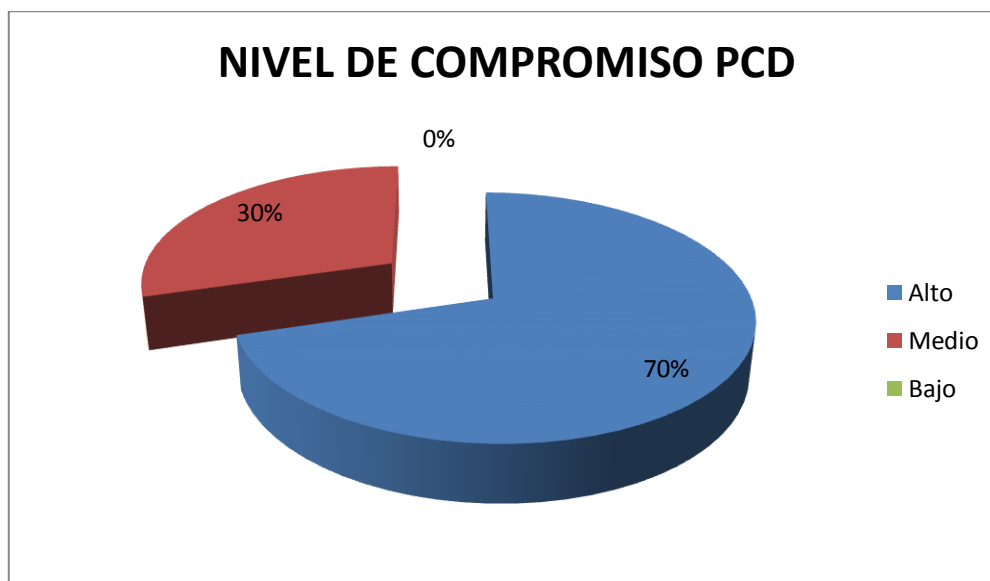
Interpretación de resultados:

En su mayoría las personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas se encuentra en un nivel de motivación alto.

TABLA 21. NIVEL DE COMPROMISO PCD

NIVEL DE COMPROMISO PCD			
Alto	Medio	Bajo	Total
19	8	0	27
70	30	0	100%

GRAFICO 21. NIVEL DE COMPROMISO PCD



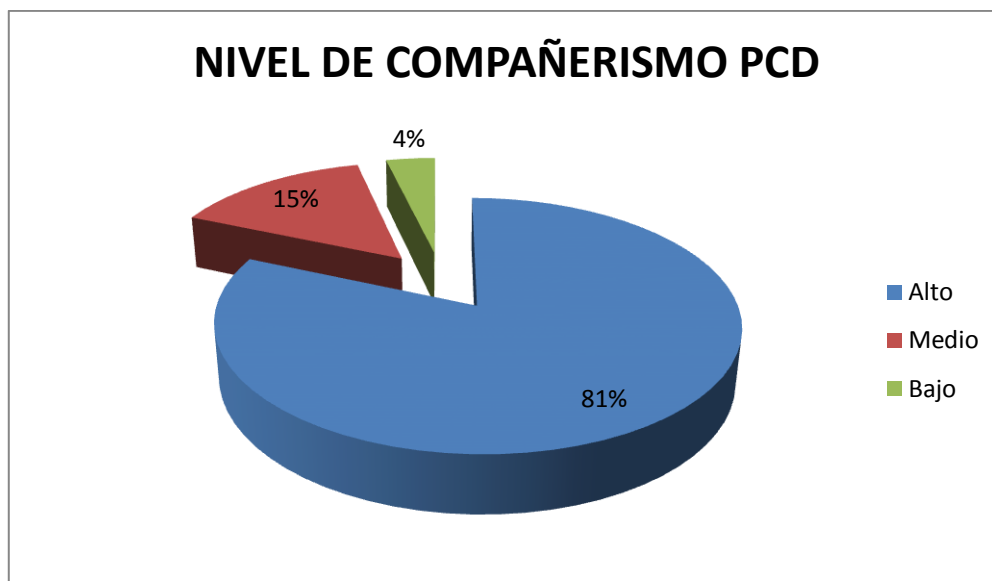
Interpretación de resultados:

El 70% de las 27 personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas se encuentran con un nivel alto de compromiso con la organización.

TABLA 22. NIVEL DE COMPAÑERISMO PCD

NIVEL DE COMPAÑERISMO PCD			
Alto	Medio	Bajo	Total
22	4	1	27
81	15	4	100%

GRAFICO 22. NIVEL DE COMPAÑERISMO PCD



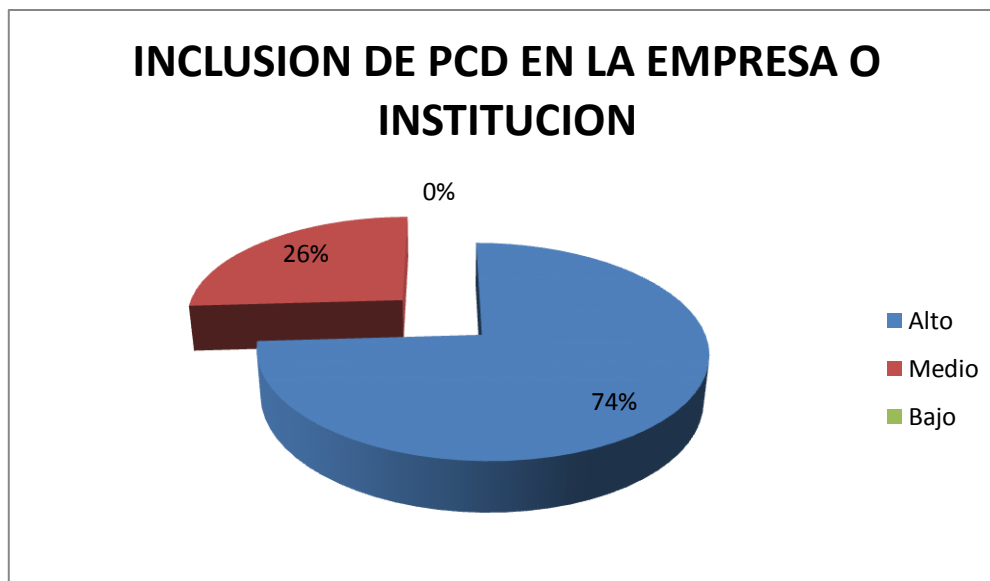
Interpretación de resultados:

El 81% de las 27 personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas piensan que existe un nivel alto de compañerismo en el área que desempeñan su trabajo.

TABLA 23. INCLUSIÓN DE PCD EN LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

INCLUSION DE PCD EN LA EMPRESA O INSTITUCION			
Alto	Medio	Bajo	Total
20	7	0	27
74	26	0	100%

GRAFICO 23. INCLUSIÓN DE PCD EN LA EMPRESA O INSTITUCIÓN



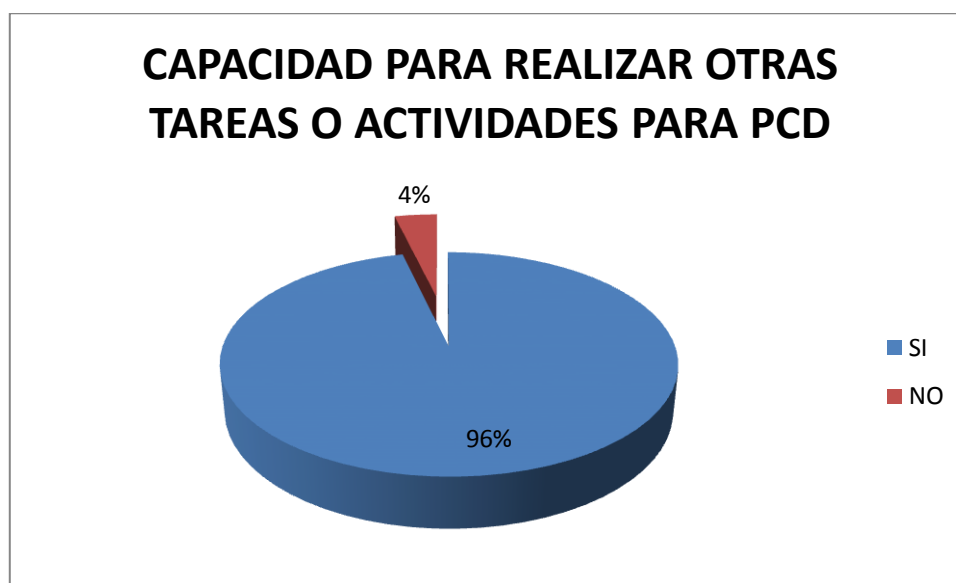
Interpretación de resultados:

Se observa un nivel alto de inclusión de las personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas.

TABLA 24. CAPACIDAD PARA REALIZAR OTRAS TAREAS O ACTIVIDADES PARA PCD

CAPACIDAD PARA REALIZAR OTRAS TAREAS O ACTIVIDADES PARA PCD		
SI	NO	TOTAL
26	1	27
96	4	100%

GRAFICO 24. CAPACIDAD PARA REALIZAR OTRAS TAREAS O ACTIVIDADES PARA PCD



Interpretación de resultados:

Casi en su totalidad las personas con discapacidad encuestadas en las empresas investigadas considera que tiene la capacidad para realizar otras tareas o actividades.

TABLA 25. TIENE DIFICULTAD PARA CONSEGUIR EMPLEO PCD

TIENE DIFICULTAD PARA CONSEGUIR EMPLEO PCD		
SI	NO	TOTAL
7	20	27
26	74	100%

GRAFICO 25. TIENE DIFICULTAD PARA CONSEGUIR EMPLEO PCD



Interpretación de resultados:

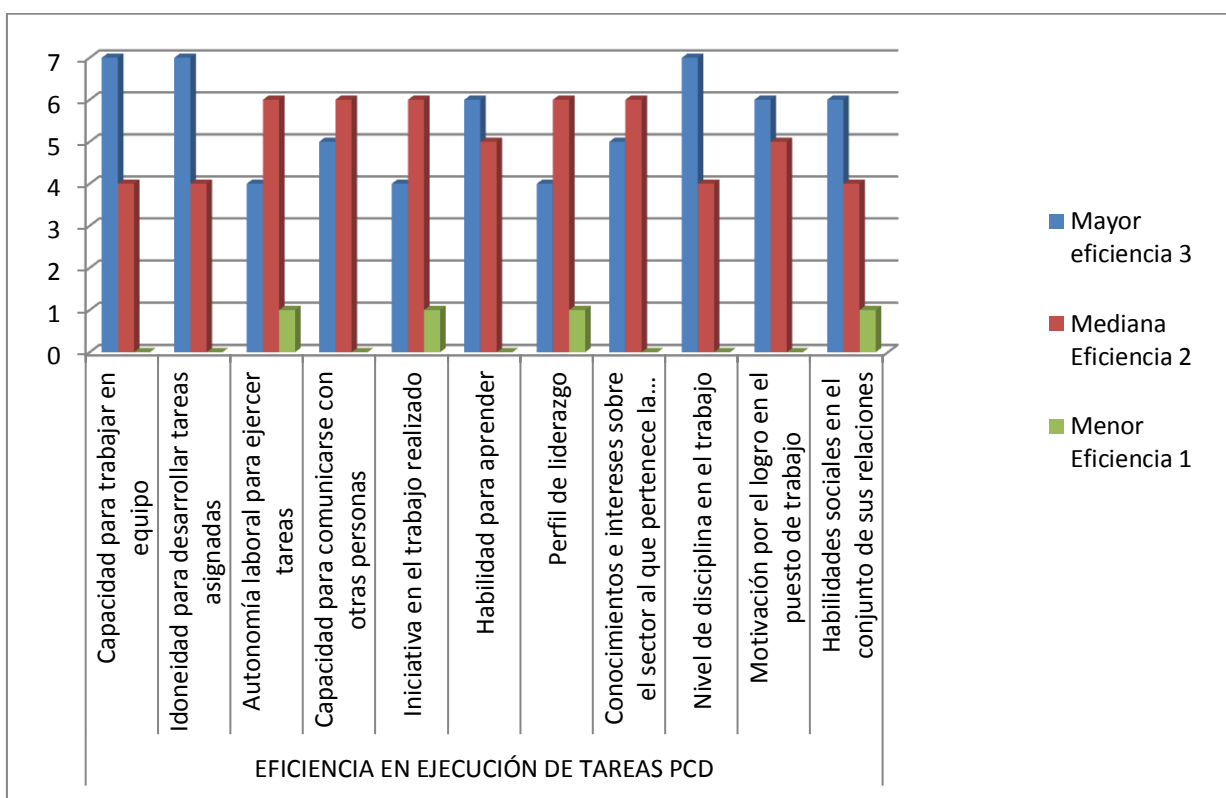
En su mayoría el personal con discapacidad encuestado en las empresas investigadas considera que no tuvo dificultad para conseguir empleo.

Resultados de la Encuesta realizada a los Jefes Inmediatos

TABLA 26. EFICIENCIA EN EJECUCIÓN DE TAREAS PCD

	EFICIENCIA EN EJECUCIÓN DE TAREAS PCD										
	Capacidad para trabajar en equipo	Idoneidad para desarrollar tareas asignadas	Autonomía laboral para ejercer tareas	Capacidad para comunicarse con otras personas	Iniciativa en el trabajo realizado	Habilidad para aprender	Perfil de liderazgo	Conocimientos e intereses sobre el sector al que pertenece la empresa	Nivel de disciplina en el trabajo	Motivación por el logro en el puesto de trabajo	Habilidades sociales en el conjunto de sus relaciones
Mayor eficiencia 3	7	7	4	5	4	6	4	5	7	6	6
Mediana Eficiencia 2	4	4	6	6	6	5	6	6	4	5	4
Menor Eficiencia 1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

GRAFICO 26. EFICIENCIA EN EJECUCIÓN DE TAREAS PCD



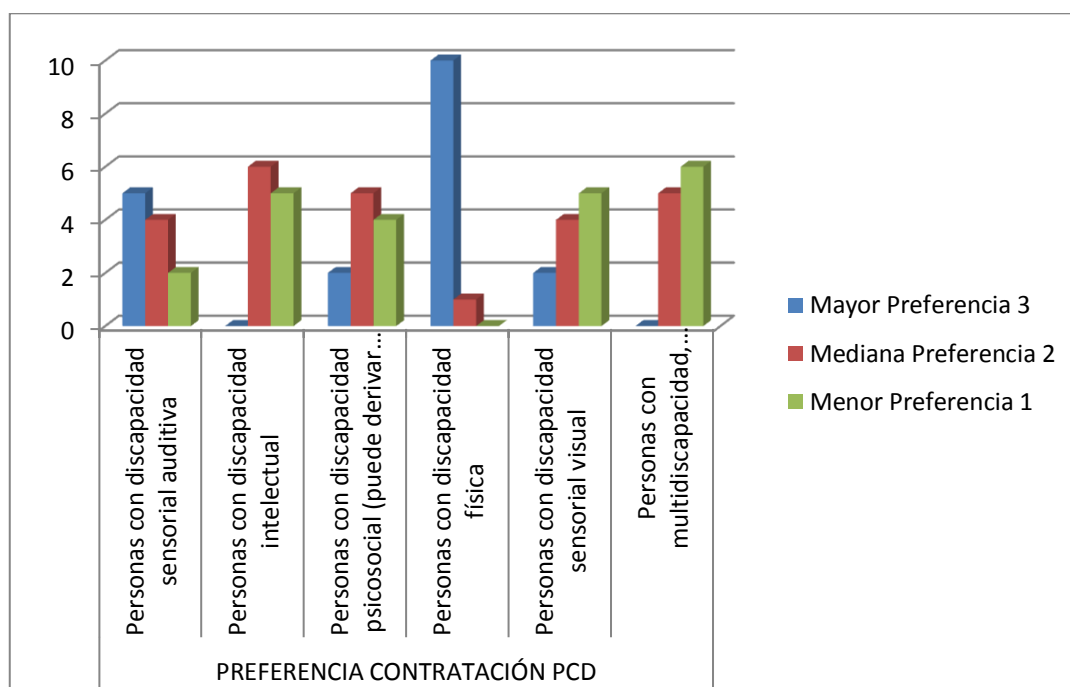
Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a los jefes inmediatos del personal con discapacidad de las empresas investigadas nos indica que las personas con discapacidad tienen mayor eficiencia en la ejecución de tareas.

TABLA 27. PREFERENCIA CONTRATACIÓN PCD

	PREFERENCIA CONTRATACIÓN PCD					
	Personas con discapacidad sensorial auditiva	Personas con discapacidad intelectual	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)	Personas con discapacidad física	Personas con discapacidad sensorial visual	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)
Mayor Preferencia 3	5	0	2	10	2	0
Mediana Preferencia 2	4	6	5	1	4	5
Menor Preferencia 1	2	5	4	0	5	6
TOTAL	11	11	11	11	11	11

GRAFICO 27. PREFERENCIA CONTRATACIÓN PCD



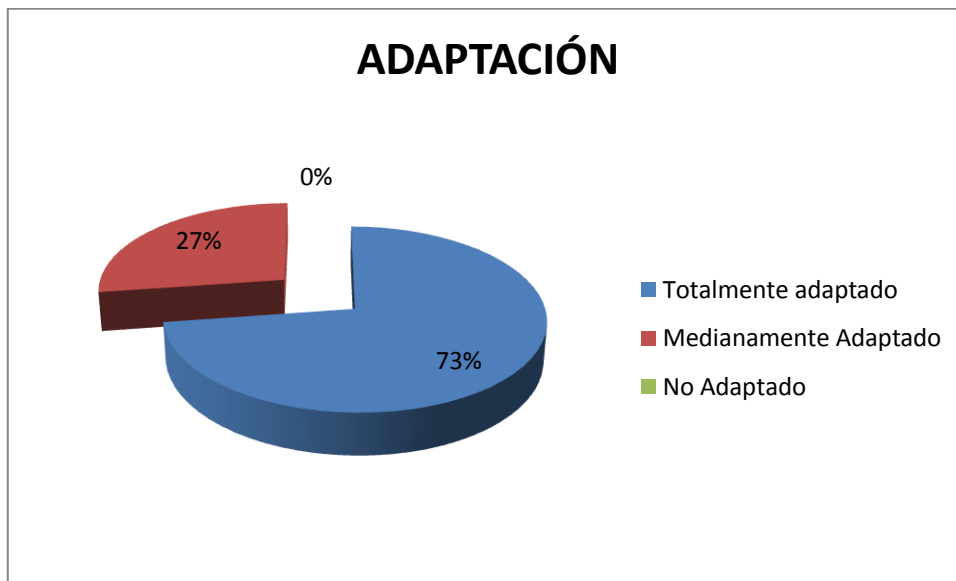
Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a los jefes inmediatos del personal con discapacidad de las empresas investigadas nos indica que la preferencia de discapacidad que tienen en contratar es la discapacidad física.

TABLA 28. ADAPTACIÓN

ADAPTACION			
Totalmente adaptado	Medianamente Adaptado	No Adaptado	Total
8	3	0	11
73	27	0	100%

GRAFICO 28. ADAPTACIÓN



Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a los 11 jefes inmediatos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, el 73 % piensan que el personal a su cargo se encuentra totalmente adaptado

TABLA 29. MOTIVACIÓN

MOTIVACIÓN			
ALTA	MEDIA	BAJA	TOTAL
10	1	0	11
91	9	0	100%

GRAFICO 29. MOTIVACIÓN



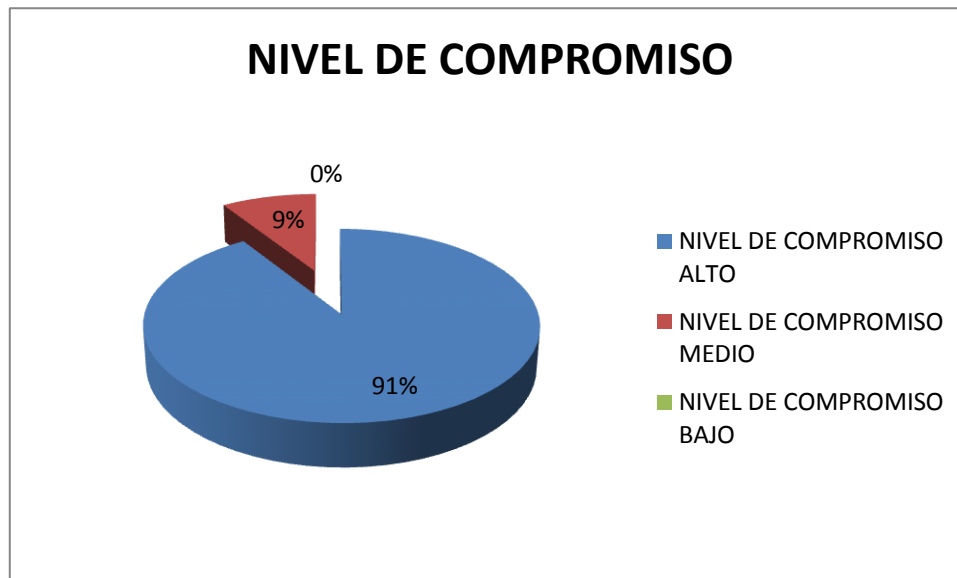
Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a los 11 jefes inmediatos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, el 91 % consideran que el nivel de motivación por el trabajo que su empleado con discapacidad realiza es alta.

TABLA 30. NIVEL DE COMPROMISO

NIVEL DE COMPROMISO			
ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
10	1	0	11
91	9	0	100%

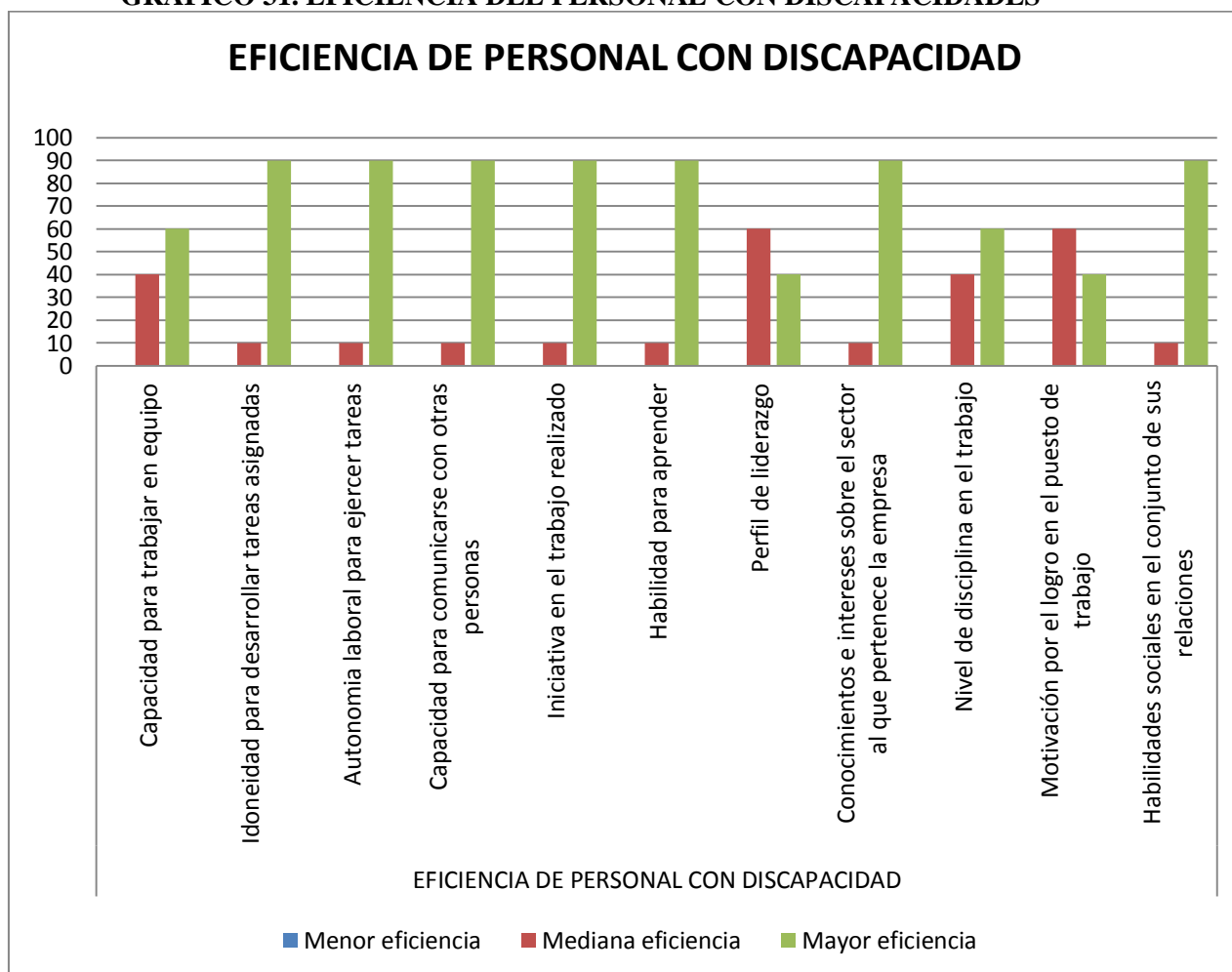
GRAFICO 30. NIVEL DE COMPROMISO



Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a los 11 jefes inmediatos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, el 91 % consideran que el nivel de compromiso por el trabajo que su empleado con discapacidad realiza es alto.

GRAFICO 31. EFICIENCIA DEL PERSONAL CON DISCAPACIDADES



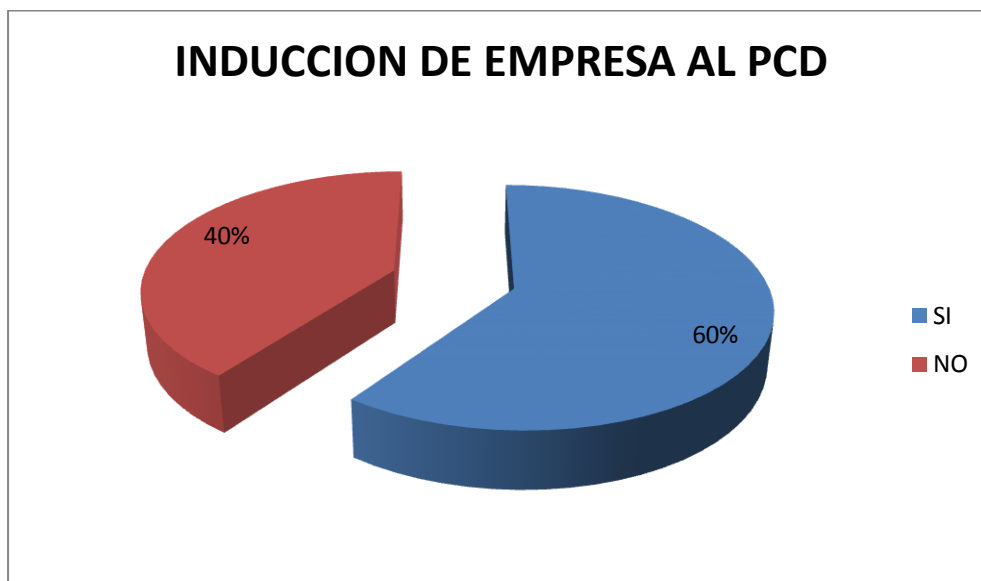
Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a los 5 jefes de Recursos Humanos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, muestra que su criterio es que el grado de eficiencia del personal con discapacidad es de mayor eficiencia.

TABLA 31. INDUCCIÓN DE EMPRESA AL PCD

INDUCCION DE EMPRESA AL PCD		
SI	NO	TOTAL
3	2	5
60	40	100%

GRAFICO 32. INDUCCIÓN DE EMPRESA AL PCD



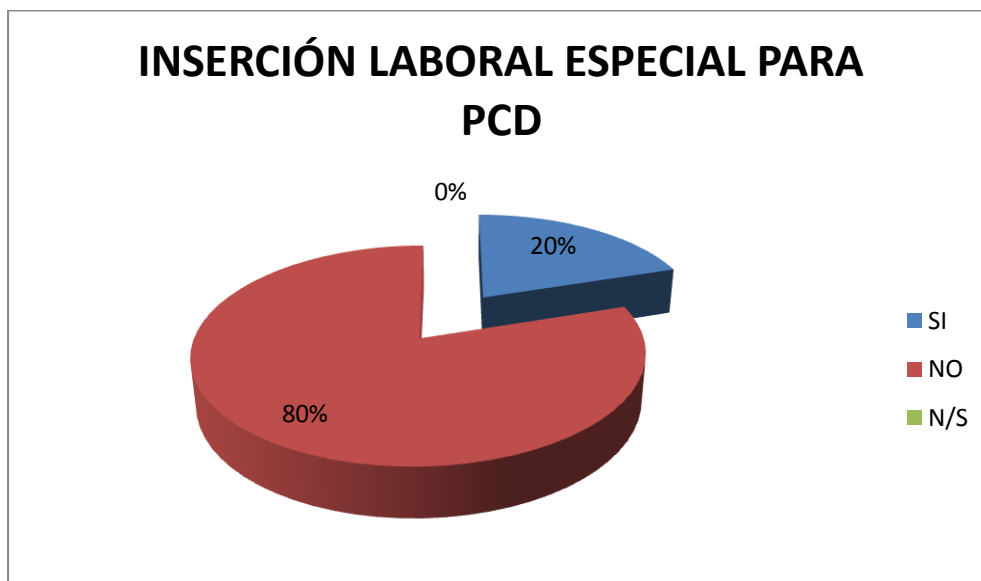
Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a los 5 jefes de Recursos Humanos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, muestran que el 60%, si realizan un proceso de inducción al personal con discapacidad.

TABLA 32. INSERCIÓN LABORAL ESPECIAL PARA PCD

INSERCIÓN LABORAL ESPECIAL PARA PCD			
SI	NO	N/S	TOTAL
1	4	0	5
20	80	0	100%

GRAFICO 33. INSERCIÓN LABORAL ESPECIAL PARA PCD



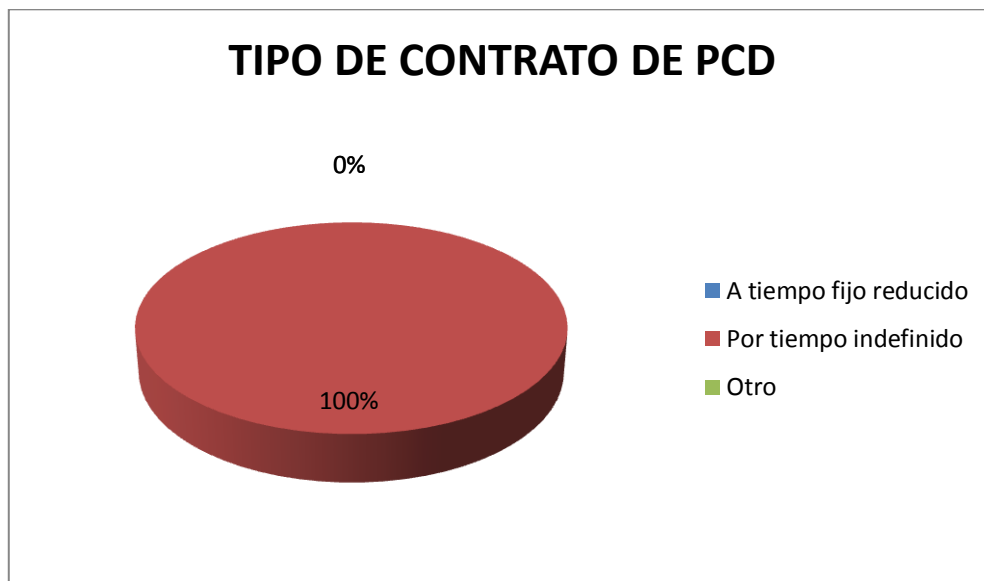
Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a los 5 jefes de Recursos Humanos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, muestran que el 80% de las empresas no tienen un proceso de inserción laboral para personal con discapacidad.

TABLA 33. TIPO DE CONTRATO DE PCD

TIPO DE CONTRATO DE PCD			
A tiempo fijo reducido	Por tiempo indefinido	Otro	Total
0	5	0	5
0	100	0	100%

GRAFICO 34. TIPO DE CONTRATO DE PCD



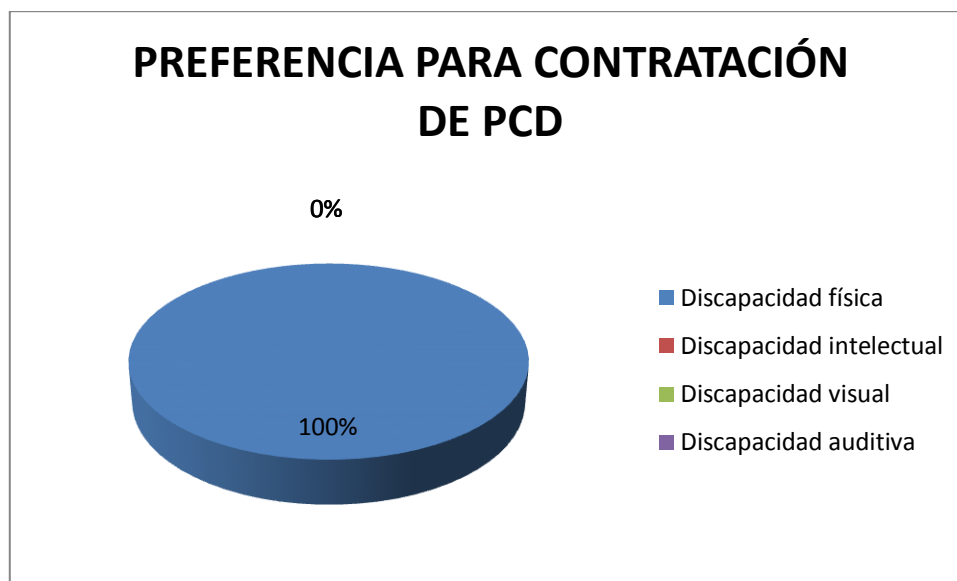
Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a 5 jefes de Recursos Humanos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, muestran que el nivel de estabilidad laboral es alto ya que el 100% que corresponde a la empresa privada, sus empleados con discapacidad tienen contrato a tiempo indefinido.

TABLA 34. PREFERENCIA PARA CONTRATACIÓN DE PCD

PREFERENCIA PARA CONTRATACIÓN DE PCD				
Discapacidad física	Discapacidad intelectual	Discapacidad visual	Discapacidad auditiva	Total
5	0	0	0	5
100	0	0	0	100%

GRAFICO 35. PREFERENCIA PARA CONTRATACIÓN DE PCD



Interpretación de resultados:

La encuesta aplicada a 5 jefes de Recursos Humanos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, muestran que la preferencia de contratación es de personas con discapacidad física.

TABLA 35. RECOMIENDA CONTRATAR PCD

RECOMIENDA CONTRATAR PCD		
SI	NO	TOTAL
5	0	5
100	0	100%

GRAFICO 36. RECOMIENDA CONTRATAR PCD



Interpretación de resultados:

El 100% de jefes de Recursos Humanos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, recomiendan contratar al personal con discapacidad.

TABLA 36. PCD AFECTA PRODUCTIVIDAD DE EMPRESA

PCD AFECTA PRODUCTIVIDAD DE EMPRESA		
SI	NO	TOTAL
0	5	5
	100	100%

GRAFICO 37. PCD AFECTA PRODUCTIVIDAD DE EMPRESA



Interpretación de resultados:

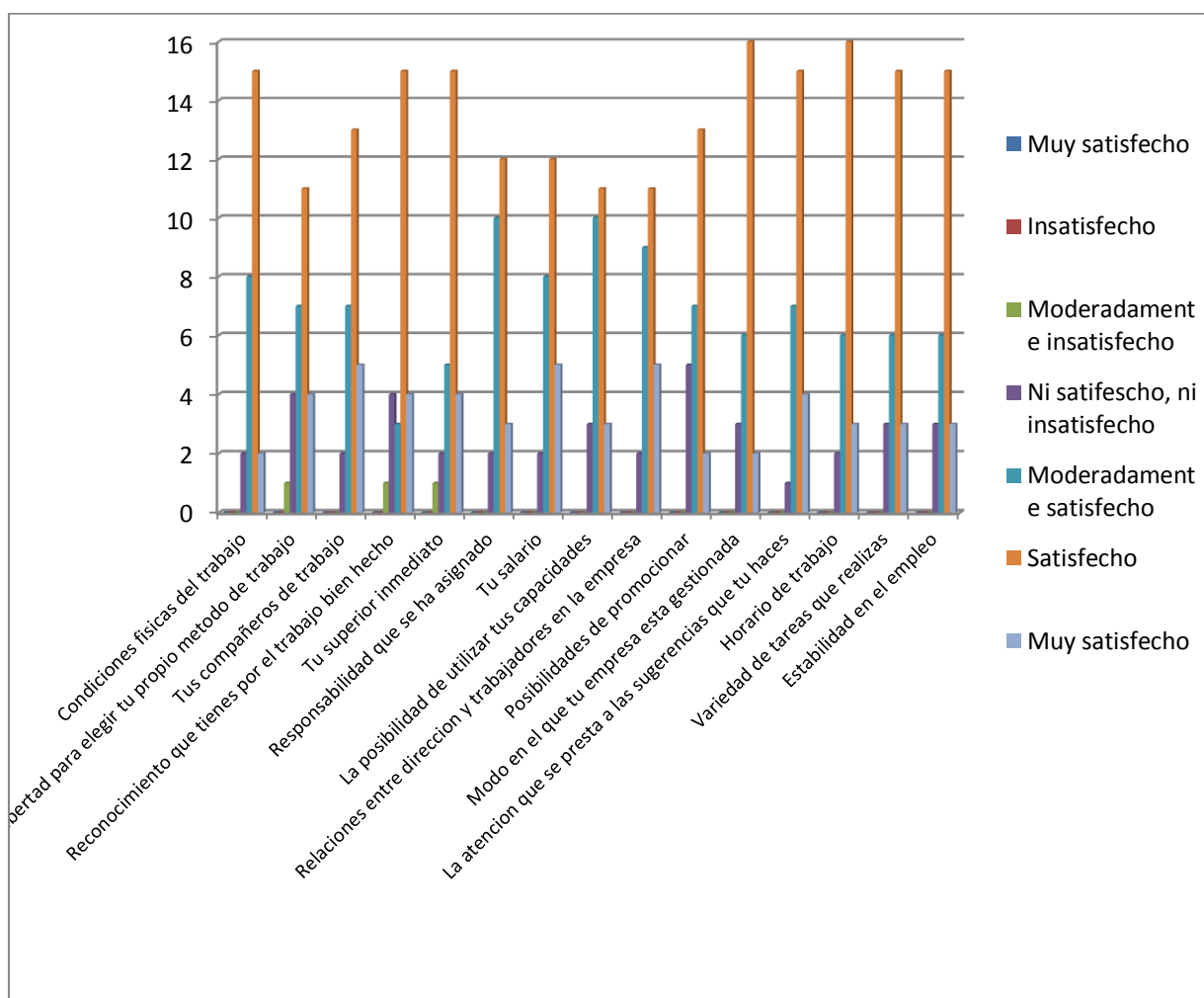
El 100% de jefes de Recursos Humanos del personal con discapacidad de las empresas investigadas, manifiestan que el contratar personas con discapacidad no afecta en nada a la productividad de la empresa.

Resultados de la Encuesta realizada al Personal con Discapacidad de Satisfacción Laboral

TABLA 37. ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL

	Muy satisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho, ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total PCD encuestados
Condiciones físicas del trabajo	0	0	0	2	8	15	2	27
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	0	0	1	4	7	11	4	27
Tus compañeros de trabajo	0	0	0	2	7	13	5	27
Reconocimiento que tienes por el trabajo bien hecho	0	0	1	4	3	15	4	27
Tu superior inmediato	0	0	1	2	5	15	4	27
Responsabilidad que se ha asignado	0	0	0	2	10	12	3	27
Tu salario	0	0	0	2	8	12	5	27
La posibilidad de utilizar tus capacidades	0	0	0	3	10	11	3	27
Relaciones entre dirección y trabajadores en la empresa	0	0	0	2	9	11	5	27
Posibilidades de promocionar	0	0	0	5	7	13	2	27
Modo en el que tu empresa está gestionada	0	0	0	3	6	16	2	27
La atención que se presta a las sugerencias que tu haces	0	0	0	1	7	15	4	27
Horario de trabajo	0	0	0	2	6	16	3	27
Variedad de tareas que realizas	0	0	0	3	6	15	3	27
Estabilidad en el empleo	0	0	0	3	6	15	3	27

GRAFICO 38. ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL



Interpretación de resultados:

La satisfacción laboral que predomina en las personas encuestadas con discapacidad de las empresas investigadas determina que el nivel está entre satisfechos y moderadamente satisfechos

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Comprobación de la hipótesis planteada

- Después del análisis de los resultados obtenidos en las encuestas se puede determinar que el 81 % de las personas con discapacidad que laboran en las empresas investigadas demuestran poca adaptación al puesto con lo cual se comprueba la primera hipótesis, afirmando que la inserción laboral de las personas con discapacidades es media.
- Mediante la investigación realizada se determinó que la segunda hipótesis se comprueba, ya que los resultados que arrojan la recopilación de datos nos dice que el 96% del personal de discapacitados de las empresas investigadas no están trabajando en el área acorde a sus capacidades o relacionado con su preparación profesional.
- De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción laboral se concluye que la tercera hipótesis planteada es comprobada ya que la mayoría de personas investigadas determinan que los niveles de satisfacción se encuentran en su mayoría como satisfechos, estos niveles dejan notar que si es medio el nivel de satisfacción laboral.

Detalle del cumplimiento de los objetivos

- Se pudo obtener datos reales de las empresas investigadas, de cuál es el nivel de inserción que tienen las personas con discapacidad permitiendo así determinar datos cuantitativos.
- Se comprobó cual es el nivel efectivo de inserción laboral de las personas con discapacidad, considerando que las empresas investigadas no tienen métodos apropiados de inducción y capacitación para el personal con discapacidad.
- Por medio de la encuesta de satisfacción laboral realizada al personal con discapacidad se dio cumplimiento con unos de los objetivos planteados, que es identificar los niveles de satisfacción laboral que presentan las personas con discapacidad en las empresas investigadas.
- De igual forma la investigación realizada dio como resultado que los empleadores de las empresas investigadas prefieren contratar a personas con discapacidad física por su pronta adaptación a las funciones de su puesto de trabajo.

- Las personas con discapacidad no realizan actividades acorde con su preparación o capacitación, en la actualidad hay más facilidad de acceder a la educación gratuita o financiada por instituciones públicas, esta afirmación fue resultado de la investigación realizada y en cumplimiento con uno de los objetivos propuesto.

Discusión de los resultados

- Según la investigación hay empresas medianas y grandes, las cuales nos demostraron que por su financiamiento, giro de negocio y otros factores que aumentan su productividad, tienen mejor infraestructura acorde a las personas con discapacidad, facilidad de accesos y lugares para la recreación.
- Hay empresas que tienen consolidado un diagrama de flujo dentro del proceso de selección de personal hasta la contratación, inducción, capacitación y seguimiento, están desarrollados específicamente para el giro del negocio, sin embargo no se puede decir que es parte de la cultura organizacional que deberían fomentar.
- Se considera necesario implementar un reglamento, manual o norma similar al reglamento interno de trabajo. Lo cual permitirá que los resultados obtenidos no dejen la interrogante para nuevas investigaciones ya que no se puede determinar en qué momento se presenta la necesidad para que el empleador contrate una persona con discapacidad simplemente es cuestión de sentirse obligado por la ley de discapacidades, sino realmente con un proceso de inserción laboral.
- No se puede generalizar por medio de la investigación si las empresas privadas reflejan una posición frente al nivel de inserción laboral de las personas con discapacidad en todo el Ecuador, se deberá tener investigaciones más amplias para obtener datos estadísticos a nivel País.
- Como resultados se permite cuestionar el porqué de la preferencia de las empresas investigadas a contratar personal con discapacidad física.
- Como cuestión de los resultados obtenidos se puede decir que siendo política de estado la inserción laboral de los discapacitados, las empresas privadas son más deficientes en cuanto a desarrollar programas integrales de inserción laboral para personas con discapacidad

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Según los datos analizados de la investigación se demuestran que existe equidad de género a nivel de la población investigada y el rango de edad investigada fue de entre 26 y 30 años de edad.
- No todas las empresas cumplen con la disposición de la ley orgánica de discapacitados del Ecuador, ya que no cuentan con el personal exigido por la ley según el Artículo número 47.- Inclusión laboral, en la que el empleador público o privado debe contar con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad.
- No está implementado en las empresas un programa de inducción específico para el personal con discapacidad en la empresa, adicionalmente para el área de selección de personal se desconoce en su mayoría de una fuente para realizar búsqueda a través de una bolsa de empleos u otro fuente de búsqueda.
- No existe de parte de las empresas, implementado un manual de funciones direccionado específicamente al personal discapacitado, y no se encuentra establecido como política interna.
- Por parte de las personas con discapacidad, se les dificulta acceder a un empleo, ya que como requisito para aplicar a un puesto de trabajo, en la actualidad exigen un bachillerato o estudios de tercer nivel. Por tanto para este sector de población vulnerable el aplicar a X posición es un limitante la formación académica, y en su mayoría solo pueden acceder a cargos operativos.
- Los gerentes de recursos humanos y directivos buscan preferencialmente ingresar a PCD de tipo físico y con un grado leve a moderado; ya que consideran que son personas adecuadas a puestos administrativos que no requieren de movilización constante, y que se fijan en actividades rutinarias y operativas.
- El PCD dentro de las empresas cuenta con un promedio salarial de entre los \$340 a \$500 lo cual permite cubrir necesidades de orden fisiológico, sin embargo muchos de ellos son el único sustento de su hogar.

Recomendaciones

- Incorporar como política interna la inducción al personal con discapacidad, esta debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad, se sugiere que de la mano exista la posibilidad de contar con un intérprete de lengua de señas, y otros factores específicos del tipo de discapacidad.
- Destinar personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad en su incorporación al puesto de trabajo y brindar seguimiento continuo.
- Es indispensable que el área de talento humano como proceso de inducción socialice la llegada de una persona con discapacidad a la empresa con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general, y posteriormente medir con el equipo y con la persona con discapacidad los procesos de acoplamiento y tomar medidas de mejora.
- Es necesario que los empresarios tomen en cuenta que toda edificación sea pública o privada, deberá cumplir con la normativa de accesibilidad, para brindar el adecuado servicio a sus funcionarios como a usuarios con y sin discapacidad, obteniendo así construcciones accesibles, amigables y eliminando barreras.
- Creación de portales de empleo en donde el analista pueda observar perfiles de personas con discapacidad, y CONADIS como ente regulador dar a conocer de su administración de bolsa de empleos para PCD.
- Por parte del gobierno se añadir al código de trabajo la responsabilidad por parte del empleador de establecer como política interna la creación de un manual de funciones específico para el PCD.
- La inspección del trabajo como ente regulador del cumplimiento del código de trabajo debe ser más rígido en temas de inserción laboral, e ir más allá de un cumplimiento legal sino también identificar nivel de empoderamiento de PCD a su puesto de trabajo.

C. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Tangibles

- Asamblea Nacional del Ecuador. Ley Orgánica de Discapacidades. Editado por Consejo Nacional de Discapacidades. (s.e). Quito – Ecuador. 2012. Pág. 15.
- Chiavenato, I., (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones Segunda Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. México Págs. 141, 188, 319-320.
- Castejon J. y Navas L., (2009). Unas bases psicológicas de la educación especial. Editorial Club Universitario, España. Pág. 276.
- Castell J. V. Diccionario Enciclopédico Norma Castell. Editorial Norma 2005
- Constitución de la República del Ecuador (2008), Normativa Legal (ref. Discapacitados).
- Discapacidad y derecho al trabajo, 2009 (Universidad de los Andes – Colombia)
- Guía de Apoyo Técnico Pedagógico. Ministerio de Educación Chile Primera Edición, Santiago de Chile, Diciembre, 2007
- Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES – CONADIS. Ecuador 2013
- Organización Mundial de la Salud. Nota descriptiva N° 282. Octubre de 2013.

Virtuales

- Centro documentación de estudios y oposiciones - *C/ CARTAGENA, 129 – 28002 MADRID*
www.cede.es (2012) Recuperado de
https://www.serina.es/empresas/cede_muestra/310/tema%20muestra.pdf{consulta 12 mayo de 2012}
- Equidad social http://www.portalces.org/index.php?option=com_sobi2&catid=11&Itemid=76
{consulta 12 mayo de 2013}
- Organizacion Internacional del Trabajo (2012) Recuperado por:
<http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang--es/index.htm> {consulta 12 mayo de 2012}

ANEXOS

Anexo A: Proyecto de Investigación Aprobado

1. TITULO

“IDENTIFICACIÓN DE LOS NIVELES DE INSERCIÓN LABORAL DEL PERSONAL CON DISCAPACIDADES EN EMPRESAS E INSTITUCIONES PRIVADAS Y PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA.”

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación forma parte de un proyecto macro de un equipo de trabajo conformado por seis estudiantes que realizarán la investigación en empresas e instituciones de la provincia de Pichincha por el Instituto de investigación y Postgrado de la Facultad. Adicionalmente la investigación cuenta con una línea base de los resultados obtenidos de una primera etapa de la misma, realizado en el período 2010 – 2011 por el Instituto de Investigación y Postgrado de la Facultad de Ciencias Psicológicas.

La visión que tenemos de la persona con capacidades especiales ha variado con el paso de los años, anteriormente veíamos que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y muchos menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Encontramos personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la política, empresarios destacados, músicos, deportista, artistas, etc.

La inserción laboral de personas con capacidades especiales ofrece importantes ventajas competitivas para las empresas. Por una parte existen estudios que han constatado mayores niveles de productividad (hasta el 35% más) en el personal con capacidades especiales en relación al resto de empleados. Además normas internacionales como la certificación SA 8000- señalan la importancia del cumplimiento de la ley y la responsabilidad social como parámetros irrestrictos de calidad.

Según las Naciones Unidas el 10% de la población mundial equivalente a más de 650 millones de personas, presentan algún tipo de discapacidad intelectual, física, sensorial o psicológica, de los cuales el 80% viven en zonas rurales de los países en vías de desarrollo; el 70% tienen acceso muy limitado y en otros casos no tienen ningún tipo de acceso a los servicios básicos y especializados que requieren para su bienestar.

En América Latina se estima que los servicios de salud, educación, protección social y otros para las personas con capacidades especiales, alcanzan entre el 3 o 4%.

En el Ecuador el 12,40% corresponden a 1`608.334 personas presentan algún tipo de discapacidad, de las cuales el 39,79% tienen limitaciones graves por lo que requieren cuidados permanentes. De esta población 830.000 son mujeres y 778.334 son hombres. El 50% de estas personas tienen un ingreso per capital de 0 a 30 dólares mensuales. El 54% no tienen acceso a la educación mientras que el 18% han realizado sus estudios primarios, el 19% tienen educación secundaria y tan solo el 8% acceden a la formación universitaria.1 (1 Cifras del CONADIS 2005).

La Organización Internacional Del Trabajo subraya que la forma más habitual de discriminación a las personas con discapacidad es negar oportunidades, tanto en el mercado de

trabajo, como en la educación y en la formación profesional. Estas personas se encuentran en empleos precarios con bajos ingresos, no cualificados y de escasa importancia, o sin protección social de ningún tipo.

La Constitución de la República establece:

Art 11.2

Todos somos iguales y gozamos de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencias físicas; ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad.

Art 35.

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con capacidades especiales, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situaciones de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Art 47.

Especialmente reconoce a las personas con capacidades especiales:

- La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicio de salud.
- La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas
- Rebajas en los servicios públicos y en los servicios privados de transporte y espectáculos.
- Exenciones en el régimen tributario.
- El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades.
- Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad.
- Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones.
- Una educación especializada para las personas con discapacidad intelectual.
- La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias.
- El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios.
- El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

Ley reformativa al código de trabajo

Art 42 “33.- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con capacidades especiales, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de capacidad especial, en el primer año de vigencia de esta ley, contado desde la fecha de su publicación en el registro oficial.

En el 2007, el porcentaje es del 1% de la nómina incrementándose hasta el 4% en el 2010.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

3.1 Formulación del Problema

La investigación es factible porque se cuenta con un equipo de investigación perfectamente estructurado conformado por cuatro investigadores y seis estudiantes pasantes de la especialidad de Psicología Industrial que realizarán este trabajo como tesis para la obtención de su título.

Se cuenta además con el respaldo bibliográfico necesario, la accesibilidad a las empresas a investigar y los refuerzos económicos que demanda la investigación.

3.2 Preguntas

¿Cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas e instituciones de la provincia de Pichincha?

¿Las empresas e instituciones de la provincia de Pichincha contratan a personas con discapacidades para cumplir con la ley o realizan una inserción laboral verdadera?

¿Las personas con capacidades especiales que trabajan en las empresas e instituciones de la provincia de Pichincha se sienten verdaderamente satisfechas en su lugar de trabajo?

¿Personal con qué tipo de discapacidad prefieren contratar las empresas e instituciones de la provincia de Pichincha para la contratación?

3.3 Objetivos

Objetivo General:

Determinar cuáles son los niveles reales de inserción laboral de las personas con capacidades especiales en empresas e instituciones de la provincia de Pichincha.

Objetivos Específicos:

Determinar si las empresas e instituciones de la provincia de Pichincha, realizan una inserción laboral efectiva de las personas con capacidades especiales o son contratadas por cumplir con la ley.

Conocer los niveles de satisfacción laboral que presentan las personas con capacidades especiales que laboran en empresas e instituciones de la provincia de Pichincha.

Establecer con qué tipo de capacidad especial prefieren al personal las empresas de la ciudad de Quito para la contratación.

Determinar si es que las personas con capacidades especiales realizan en las empresas actividades para las que se prepararon o capacitaron o realizan otro tipo de actividades.

Brindar capacitación al personal con capacidades especiales para mejorar la inserción laboral.

3.4 Delimitación del espacio temporal

La investigación se realizará en empresas privadas e instituciones públicas de la provincia de Pichincha durante el año 2012.

4. MARCO TEÓRICO

Se considerará con capacidad especial a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 40% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades, de conformidad con los rangos que para el efecto establezca el CONADIS.

4.1 Posicionamiento Teórico:

ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL DE LOS NUEVOS COLABORADORES EN EL PROCESO DE VINCULACIÓN CON LA EMPRESA.

El difícil proceso de la vinculación no afecta solo al personal de nuevo ingreso, con respecto al que la selección y formación ya ha supuesto una cuantiosa inversión, es también a aquel otro personal unido hace años a la empresa a quien tiene una política de verdadera incorporación, significa aumentar su productividad en proporciones insospechadas.

4.2 Plan analítico:

4.2.1 DISCAPACIDAD

- 4.2.1.1 Tipos de discapacidad
- 4.2.1.2 Discapacidad auditiva
- 4.2.1.3 Discapacidad visual
- 4.2.1.4 Discapacidad intelectual
- 4.2.1.5 Discapacidad psíquica
- 4.2.1.6 Discapacidad física

4.2.2. INSERCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS

- 4.2.2.1 La Inserción Laboral como un subsistema de gestión del talento humano
- 4.2.2.2 La Inserción Laboral en el personal con capacidades especiales.
- 4.2.2.3 Normativa legal para la inserción laboral de personas con capacidades especiales.
- 4.2.2.4 Que es la discriminación por motivos de tener capacidades especiales.

4.2.3 DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS

- 4.2.3.1 Antecedentes
- 4.2.3.2 Reseña Histórica
- 4.2.3.3 Misión
- 4.2.3.4 Visión
- 4.2.3.5 Política Empresariales
- 4.2.3.6 Organigrama Estructural

4.3 Referencias bibliográficas del Marco Teórico

CONADIS

Libro de Martha Alles.

5. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN (ver)

Enfoque mixto. (Salud Ocupacional en las organizaciones de los diferentes sectores productivos y comentarios; riesgos de trabajo en las organizaciones industriales, comerciales y de servicios. El estrés, la fatiga, la adaptación en las organizaciones productivas y de servicios.

6. TIPO DE INVESTIGACIÓN (Está es una investigación de tipo Descriptivo).

7. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

7.1 Planteamiento de la hipótesis:

1^{ra}. El nivel de inserción laboral de las personas con discapacidades en las empresas de la ciudad de Quito es bajo.

2^{da}. La mayoría de las personas con discapacidad no realizan tareas para los que son aptos que fueron capacitados o preparados.

3^{ra}. Las personas con discapacidades que laboran en las empresas de la ciudad de Quito tienen bajos niveles de satisfacción.

7.1 Identificación de variables:

1 ^{ra} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual	Cuestionario Entrevista	NIVELES DE INSERCIÓN LABORAL	Adaptación al Puesto	Alta, media o baja	Encuestas
		Física					
	Tiempo de Discapacidad	Meses			Productividad	Alta, media o baja	
		Años					
	Grado de Discapacidad	Leve			Nivel de Motivación	Alta, media o baja	
		Moderada Grave					
Nivel de estudios	Primaria	Empoderamiento del cargo	Alta, media o baja				
	Secundaria Superior						
Tiene o no Capacitación	Si o No	Cohesión de grupo	Alta, media o baja.				

2 ^{da} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Encuesta Entrevista	CAPACITACION	Tipo de capacitación que posee	Informal Formal Técnica	Encuestas
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave			Tipo de labores que realiza manuales, intelectuales o técnicas	Lenta Promedio Rápida	
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años			Tareas que podría realizar manuales, intelectuales o técnicas	Mala Regular Buena Excelente	

3 ^{ra} VARIABLE							
INDEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS	DEPENDIENTE	INDICADORES	MEDIDAS	INSTRUMENTOS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Tipos de Discapacidades	Intelectual Física Visual Auditiva Psíquica	Encuesta	SATISFACCION LABORAL	Nivel de Satisfacción Laboral	Manuales Intelectuales	Cuestionario de Satisfacción Laboral Observación
	Tiempo de Discapacidad	Meses Años					
	Grado de Discapacidad	Leve Moderada Grave					

7.2

Construcción de indicadores y medidas:

(Descrito en los recuadros de las variables)

8. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

8.1 Diseño cuantitativo:

Es una investigación No Experimental, porque se tomarán los datos en su estado natural sin manipulación de variables.

9. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

9.1 Población y muestra:

Empresas e instituciones aproximadamente treinta, Públicas y Privadas de la provincia de Pichincha.

9.1.1. Características de la población o muestra:

Empresas e instituciones de la provincia de Pichincha, legalmente establecidas y que cumplen la normativa legal vigente.

9.1.2. Diseño de la muestra:

* Probabilística, Nuestra muestra será aleatoria dependiendo de cada una de las empresas e instituciones sujetas a la investigación de la población de la provincia de Pichincha a ser investigados en los meses de Febrero a Julio.

9.1.3. Tamaño de la muestra:

100% de personas con discapacidad de las empresas e instituciones públicas y privadas sujeto a la investigación, aproximadamente treinta.

10. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR

MÉTODOS

- **Inductivo y Deductivo:** Se analizarán casos particulares de personas con discapacidad para generalizar estos datos al grupo de discapacitados que trabajan en las empresas e instituciones de la provincia de Pichincha, y a la vez se analizarán condiciones laborales generales en las que se desenvuelven estas personas y como esto afecta a cada uno de ellos.
- **Descriptivo:** Se examinarán las condiciones laborales en las cuales se desenvuelven las personas con discapacidad en las empresas e instituciones de la provincia de Pichincha.
- **Estadístico:** Se dará tratamiento e interpretación a los datos recolectados.

TÉCNICAS

- **Cuestionario:** Nos permitirá saber las características personales de los investigados. Recabar información respecto a las condiciones de trabajo y los niveles de Inserción del personal con capacidades especiales han logrado en las empresas e instituciones de la provincia de Pichincha que laboran.
- **Cuestionario de Satisfacción Laboral:** Nos ayudará a identificar el nivel de satisfacción laboral de cada trabajador investigado.
- **Observación:** Nos ayudará a identificar las condiciones de trabajo de la persona investigada.

INSTRUMENTOS

- Cuestionario (Satisfacción Laboral, y la Inserción Laboral)
- Observación

11. FASES DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

1^{ra}- Charla informativa con las personas a investigar para informar la naturaleza de la investigación.

2^{da}- Evaluación de las condiciones laborales en las que se desenvuelven las personas con discapacidad.

3^{ra}- Diagnostico de los niveles de satisfacción laboral de las personas con discapacidad.

4^{ta}- Tratamiento de los datos recolectados.

5^{ta}- Elaboración del informe final.

12. PLAN DE ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Se los entregará al final de la investigación.

13. RESPONSABLES

Estudiante (Investigador): Sandra Llaguno

Asesor de investigación: Doctor Juan Lara

Instituto de Investigación y Postgrado: Doctor Nelson Narváez

14. RECURSOS

14.1. Recursos Materiales:

RECURSO MATERIAL	CANTIDAD
Útiles de oficina	A disposición
Libros	A disposición
Test	A disposición
Hojas	A disposición
Copias	A disposición

14.2 Recursos Económicos:

RECURSO MATERIAL	VALOR ESTIMADO
Computadora	30 dólares mensuales considerando a 0,30 ctv. el valor hora
Hojas de papel bon	5,00
Impresiones	25 dólares considerando a 0,05 ctv. el valor de cada impresión
Copias	10 dólares
Otros	10 dólares
Total:	Aproximadamente \$350

14.3. Recursos Tecnológicos

- Computadoras
- Internet
- Proyector

15. CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES

N°	ACTIVIDADES GENERALES	DICIEMBR E				ENERO				FEBRER O				MARZ O				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4								
PLAN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN																																									
1	Elaboración del Plan Proyecto de Investigación		X	X																																					
2	Aprobación del Plan de Investigación			X	X																																				
DESARROLLO DE LA CHARLA DE INDUCCIÓN																																									
3	Identificación y reconocimiento físico de las empresas a investigar						X	X	X	X	X	X	X																												
4	Elaboración del Instrumento de investigación, necesario para la inducción								X	X																															
5	Aplicación de los instrumentos de investigación, análisis y tabulación de datos											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X												
PLANIFICACIÓN DE PRUEBAS TÉCNICAS																																									
6	Análisis y Tabulación de resultados finales																													X	X	X	X								
7	Elaboración del informe final de investigación																																X	X	X	X					

16. BIBLIOGRAFIA

PANTANO, Liliana, La Discapacidad como Problema Social, Ediciones, EUDEBA, Buenos Aires, 1993.

BENHRMAN, Polly, Actividades para el desarrollo de la percepción auditiva, Ediciones, Medica Panamericana, Buenos Aires.

RUANO Hernández Ángel, Invalidez, Desamparo e Indefensión en Seres Humanos, Ediciones Mafre, Madrid 1993

Constitución de la República del Ecuador, Normativa Legal (ref. Discapacitados).

17. ANEXOS

Quito, 29 de septiembre de 2014

.....
Sandra Llaguno Mosquera
Estudiante

.....
DR. JUAN E. LARA S. MDTH
Supervisor de Investigación

Anexo B: Glosario Técnico

Accesibilidad: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.

Asistencia social: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.

Autosuficiencia: Capacidad que adquirieren las personas para, por sí mismas, satisfacer sus necesidades básicas.

Ayudas técnicas: Dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad.

Barreras: Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen: entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad Barreras para el aprendizaje y la participación: Todos aquellos factores del contexto que dificultan o limitan el pleno acceso a espacios públicos o privados.

Aparecen en relación con su interacción en los diferentes contextos: social, político, institucional, cultural y en las circunstancias sociales y económicas.

Capacitación: Proceso de acciones planeadas para identificar, asegurar y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes que las personas requieren para desempeñar las funciones de sus diversas actividades, así como futuras responsabilidades.

Discapacidad: La Convención no impone un concepto rígido de “discapacidad”, sino que adopta un enfoque dinámico que permite adaptaciones a lo largo del tiempo y en diversos entornos socioeconómicos, la define como un: “concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La nueva metodología para entender y medir la discapacidad la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF), no proporciona una definición específica de discapacidad, tal como se ha entendido hasta ahora. Con base en la CIF, la discapacidad es un término que engloba deficiencias, limitaciones a la actividad y restricciones a la participación, refiriéndose a los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y los factores contextuales de ese mismo individuo (factores personales y ambientales).

Deficiencias: se refieren a problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal, por ejemplo, parálisis o ceguera.

Discapacidad física: Es la secuela de una afección en cualquier órgano o sistema corporal.

Discapacidad intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual (razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia) como en conducta adaptativa (conceptuales, sociales y prácticas), que se han aprendido y se practican por las personas en su vida cotidiana.

Discapacidad mental: Es el deterioro de la funcionalidad y el comportamiento de una persona que es portadora de una disfunción mental y que es directamente proporcional a la severidad y cronicidad de dicha disfunción. Las discapacidades mentales son alteraciones o deficiencias en el sistema neuronal, que aunado a una sucesión de hechos que la persona no puede manejar, detonan una situación alterada de la realidad.

Inclusión Laboral: Garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual.

Limitaciones a la actividad: son la dificultad en ejecutar actividades, por ejemplo, caminar o comer.

Persona con discapacidad: Son todas aquellas personas que tengan deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Anexo C: Instrumentos



CONFIDENCIAL

Toda información recibida en esta encuesta, será estrictamente de Carácter Privado

Señale la opción que mejor describe su situación Actual Marque con una "X"

La presente encuesta tiene objetivos exclusivamente investigativos y busca determinar las condiciones laborales en las que se desenvuelven las personas con discapacidades en nuestro país, por lo que le solicitamos responda sinceramente a las preguntas que a continuación le planteamos.

ENCUESTA DIRIGIDA A: PERSONAL CON DISCAPACIDAD (D001)

1.- Género

1	Masculino	
2	Femenino	

2.- ¿En qué grupo de edad se encuentra? Años cumplidos

1	16 a 20 años	
2	21 a 25 años	
3	26 a 30 años	
4	31 o más años	

3.- ¿Cuál es su nivel educativo más alto alcanzado?

1	Pre escolar	
2	Primaria incompleta	
3	Primaria completa	
		1 Si, Cuantas
		2 No
4	Secundaria incompleta	
5	Secundaria completa	
6	Grado universitario tercer nivel	
7	Post grado	
8	Artesano titulado	

1	Soltero/a	
2	Casado/a	
3	Divorciado/a	
4	Viudo/a	
5	Unión libre	

4.- ¿Cuál es su estado civil? ¿Posee usted cargas familiares?

5.- ¿Qué tipo de discapacidad presenta?

1	Física	
2	Intelectual	
3	Auditiva	
4	Visual	

6.- Grado de discapacidad (en base a carnet de CONADIS-no preguntar directamente)

1	Nula	
2	Leve	
3	Moderada	
4	Grave	
5	Muy grave	

7.- Posición en la empresa/institución: ¿Tiene personas a su cargo?

1	Directiva	
2	Administrativa	
3	Operativa	
4	Servicios	
5	Otra (por favor especifique)	

1	Si, Cuantas	
2	No	

8.- ¿En qué lugar desempeña sus funciones?

1	Oficina	
2	Taller	
3	La calle	
4	Otros (Especifique)	

9.- ¿Es discapacitado congénito?

1	Si	
2	No	

¿Hace que tiempo es discapacitado? _____

10.- ¿Cuál o cuáles dificultades o limitaciones, Tiene usted?

1	Tiene problemas graves para hablar	
2	Es sordo o No oye bien	
3	Es ciego o No ve bien	
4	Físicamente presenta dificultades de movilidad	
5	Tiene una Parálisis cerebral	
6	Tienen Retardo en el desarrollo/discapacidad intelectual	
7	Tiene Discapacidad múltiple	
8	Tiene Problemas/Dificultades de conducta	
9	Tiene Problemas de salud mental (esquizofrenia, paranoia...)	
10	Otra (Especifique):	

11	No sabe, no contesta	
----	----------------------	--

11.- ¿Interfiere su discapacidad en su desempeño laboral?

1	Nada	
2	Poco	
3	mucho	

12.- ¿Antes de ingresar a laborar en esta empresa/institución recibió capacitación en relación a las funciones a desarrollar, y tomando en cuenta su discapacidad?

1	No	
2	Si	

¿De qué tipo? _____

13.- ¿Ha recibido capacitación de parte de la empresa/institución?

1	No	
2	Si	

¿De qué tipo? _____

14.- ¿Cada qué tiempo recibe capacitación por parte de la empresa/institución?

1	Mensual	
2	Trimestral	
3	Semestral	
4	Anual	
5	Otra	

¿De qué tipo? _____

15.- Recibió el proceso de inducción a la empresa/institución?

1	Si	
2	No	

16.- El proceso de inducción recibido fue diferenciado, es decir de acuerdo a su discapacidad?

1	Si	
2	No	

17.- Tiene facilidades arquitectónicas para su movilidad dentro de la empresa/institución?

1	Si	
2	No	

Puede nombrar algunas? _____

18.- Existen en la empresa barreras arquitectónicas que dificultan las labores o movilidad de las personas con discapacidad?

1	Si	
2	No	

Puede nombrar algunas? _____

19.- Existen en la empresa/institución, servicios básicos especiales para personas con discapacidad (ejemplo. Baños, lavamanos)?

1	Si	
2	No	

20.- Respecto a su puesto de trabajo usted se encuentra:

1	Totalmente adaptado	
2	Medianamente adaptado	
3	No adaptado	

21.-Cuál es su nivel de motivación o agrado para realizar su trabajo

1	Alto	
2	Medio	
3	Bajo	

22.- Qué nivel de compromiso o identificación tiene con su puesto de trabajo:

1	Alto	
2	Medio	
3	Bajo	

23.- El nivel de compañerismo y colaboración de su grupo de trabajo es:

1	Alto	
2	Medio	
3	Bajo	

24.- Establezca de acuerdo a su criterio, qué nivel de inclusión ha alcanzado usted en la empresa/institución?

1	Alto	
2	Medio	
3	Bajo	

25.- ¿Aparte de las tareas que realiza, cree usted que podría realizar otras?

1.-	Si	
2.-	No	

26.- Si contesta que sí, cuáles de estas actividades:

1	Técnicas	
---	----------	--

2	Tecnológicas	
3	Operativas	
4	Servicios	
5	Otras, especifique	

27.- En total, ¿cuánto gana por su trabajo o actividad mensualmente?

1	Nada	
2	Menos de \$292	
3	\$292 a \$500	
4	Más de \$500	

28.- ¿Su discapacidad le ha dificultado conseguir empleo?

1	SI	
2	NO	

29.- Debido a su trabajo actual han mejorado sus condiciones de vida?

1	Mucho	
2	Poco	
3	Nada	

GRADO DE DEPENDENCIA

30.- Para usted poder realizar sus actividades diarias en la empresa/institución:

1	Depende completamente de la asistencia de otra persona	
2	Solo con ayuda humana puntual	
3	Solo con ayuda de algún instrumento físico	
4	Solo sin ayuda pero con dificultad	
5	Solo sin ayuda y sin dificultad	

31.- Cuáles son las dificultades que encuentra en su sitio de trabajo:

1	Falta de motivación personal	
2	Discriminación laboral	
3	Dificultad de desplazamiento (interno)	
4	Dificultad de transporte (externo)	
5	Infraestructura con muchos obstáculos	
6	No está preparado profesionalmente	

Otros: (especifique)

32.- ¿Ha sentido Ud. actitudes o acciones de otras personas que afecten su dignidad?

1	Si	
2	No	

CAPACIDAD PARA RELACIONARSE CON OTRAS PERSONAS

33.- ¿Ha tenido dificultades para?

		<i>Ningun a</i>	<i>Poca</i>	<i>Much a</i>	<i>No puede hacerlo</i>
1	Dirigirse o hablarle a jefes y directivos				
2	Dirigirse o hablarle a otros trabajadores de la empresa/institución				
3	Relacionarse con los integrantes de su grupo de trabajo				
4	Atender a clientes externos				

34.- Señale las actividades que usted realiza en su puesto de trabajo:

CUADRO DE ACTIVIDADES BÁSICAS

	ACTIVIDADES BÁSICAS	FRECUENCIA
1		
2		
3		
4		
5		
CUADRO DE ACTIVIDADES OCASIONALES O ESPORÁDICAS		
1		
2		
3		
4		
5		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



CONFIDENCIAL

Toda información recibida en esta encuesta, será estrictamente **de Carácter Privado**

Señale la opción que mejor describe la situación Actual Marque con una "X"

discapacidades en nuestro país, por lo que le solicitamos responda sinceramente a las preguntas que a continuación le planteamos.

ENCUESTA DIRIGIDA A: JEFES INMEDIATOS (J002)

1.- Género

1	Masculino	
2	Femenino	

2.- Posición en la empresa:

1	Directiva	
	Administrativa	
3	Operativa	
4	Otra (por favor especifique)	

3.- ¿Cuántas personas con discapacidad están a su cargo?

4.- Escriba el número actual de empleados según tipo de discapacidad a su cargo:

1	Personas con discapacidad sensorial auditiva	
2	Personas con discapacidad intelectual	
3	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)	
4	Personas con discapacidad física	
5	Personas con discapacidad sensorial visual	
6	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple	

5.- Marque el tipo de función que desempeña el personal con discapacidad contratado actualmente:

Tipo de discapacidad	1 <i>Directiv</i>	2 <i>Administrativa</i> <i>financier</i> <i>a</i>	3 <i>Operativ</i>	4 <i>Servicios</i>
-----------------------------	-----------------------------	--	-----------------------------	------------------------------

		a		a	Generales
A.	Personas con discapacidad sensorial auditiva				
B.	Personas con discapacidad intelectual				
C.	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)				
D.	Personas con discapacidad física				
E.	Personas con discapacidad sensorial visual				
F.	Personas con discapacidad , discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)				
G.	No disponen.				

6.- Califique la eficiencia en la ejecución de las tareas.

Utilice una escala del 1 al 3 (siendo 1 menor eficiencia, 2 mediana eficiencia y 3 mayor eficiencia).

Ejecución de tareas		1	2	3
A.	Capacidad para trabajar en equipo			
B.	Idoneidad para desarrollar tareas asignadas			
C.	Autonomía laboral para ejercer tareas			
D.	Capacidad para comunicarse con otras personas			
E.	Iniciativa en el trabajo realizado			
F.	Habilidad para aprender			
G.	Perfil de liderazgo			
H.	Conocimientos e intereses sobre el sector al que pertenece la empresa			
I.	Nivel de disciplina en el trabajo			
J.	Motivación por el logro en el puesto de trabajo			

K.	Habilidades sociales en el conjunto de sus relaciones			
-----------	---	--	--	--

7.- Marque su preferencia de contratación por discapacidad.

Utilice una escala del 1 al 3 (siendo 1 menor preferencia, 2 mediana preferencia y 3 mayor preferencia).

Tipo de discapacidad		1	2	3
A.	Personas con discapacidad sensorial auditiva			
B.	Personas con discapacidad intelectual			
C.	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)			
D.	Personas con discapacidad física			
E.	Personas con discapacidad sensorial visual			
F.	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)			

8.- ¿Recomendaría emplear a personas con discapacidad? Explique su respuesta:

1	No	
2	Si	

¿Porque?.....

9.- ¿Cree Usted que la discapacidad que posee su empleado afecta la productividad de la empresa?

1	No	
2	Si	

¿Y a qué nivel?.....

Alto	
Medio	
Bajo	

¿Porque?.....

10.- ¿Respecto a su empleado con discapacidad y al puesto de trabajo que ocupa considera usted que se encuentra?

Totalmente adaptado	
Medianamente Adaptado	
No Adaptado	

¿Porque?.....

11.- Considera que el nivel de motivación o agrado por el trabajo que su empleado con discapacidad realiza es:

Alto	
Medio	
Bajo	

¿Porque?.....

12.- Considera que el nivel de compromiso o identificación que tiene su empleado con discapacidad en relación a su puesto de trabajo se encuentra:

Alto	
Medio	
Bajo	

¿Porque?.....

13.- ¿Qué otro tipo de tareas considera usted que podría realizar el personal con discapacidad contratado actualmente?

Manual	
Intelectual	
Técnicas	

14.- Considera el nivel de compañerismo y colaboración de su empleado con discapacidad dentro del grupo de trabajo como:

Alto	
Medio	
Bajo	

¿Porque?.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CONFIDENCIAL Toda información recibida en esta encuesta, será estrictamente de **Carácter Privado**
Señale la opción que mejor describe la situación Actual Marque con una "X"

La presente encuesta tiene objetivos exclusivamente investigativos y busca determinar las condiciones laborales en las que se desenvuelven las personas con discapacidades en nuestro país, por lo que le solicitamos responda sinceramente a las preguntas que a continuación le planteamos.

ENCUESTA DIRIGIDA A: JEFES DE RECURSOS HUMANOS (JH003)

1.- Género

1	Masculino	
2	Femenino	

MARCO NORMATIVO Y SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL

2.- ¿Existe una ley que obligue a la contratación de personas con discapacidad?

1	Si	
2	No	
3	No sé	

3.- ¿La empresa cumple con esa ley?

1	Si	
2	No	
3	No sé	

DATOS DE LA INSTITUCIÓN

4.- Años de funcionamiento:

1	0-5	
2	6-10	
3	11-20	
4	Más de 21	

5.- Tipo de institución o empresa:

1	Público	
2	Privado	
3	Mixto	

6.-Actividad:

1	Administración pública	
2	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	
3	Comercio	
4	Construcción	
5	Cooperación para el desarrollo	
6	Educación	
7	Energía	

8	Explotación de minas y canteras	
9	Hoteles y restaurantes	
10	Industrias manufactureras	
11	Inmobiliaria	
12	Nuevas tecnologías	
13	Seguridad	
14	Transporte	

Otra: (especifique)

7.- Total de empleados en la empresa o institución

1	0-25	
2	26 a 100	
3	101 a 500	
4	500 en adelante	

¿Cuántas personas con discapacidad trabajan en la empresa?

.....

8.- Escriba el número total de empleados según el tipo de discapacidad (año 2012):

1	Personas con discapacidad sensorial auditiva	
2	Personas con discapacidad intelectual	
3	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)	
4	Personas con discapacidad física	
5	Personas con discapacidad sensorial visual	
6	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple	

Califique la eficiencia en la ejecución de las tareas.

9.- Utilice una escala del 1 al 3 (Siendo 1 menor eficiencia, 2 mediana eficiencia y 3 mayor eficiencia).

EJECUCIÓN DE TAREAS		1	2	3
A	Capacidad para trabajar en equipo			
B	Idoneidad para desarrollar tareas asignadas			
C	Autonomía laboral para ejercer tareas			
D	Capacidad para comunicarse con otras personas			
E	Iniciativa en el trabajo realizado			
F	Habilidad para aprender			
G	Perfil de liderazgo			
H	Conocimientos e intereses sobre el sector al que pertenece la empresa			
I	Nivel de disciplina en el trabajo			
J	Motivación por el logro en el puesto de trabajo			
K	Habilidades sociales en el conjunto de sus relaciones			

10.- Marque su preferencia de contratación por tipo de discapacidad. Utilice una escala del 1 al 3 (siendo 1 la menor preferencia, 2 la mediana preferencia y la mayor preferencia).

TIPO DE DISCAPACIDAD		1	2	3
A	Personas con discapacidad sensorial auditiva			
B	Personas con discapacidad intelectual			
C	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)			
D	Personas con discapacidad física			
E	Personas con discapacidad sensorial visual			
F	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)			

Por qué? _____

11.- Marque el tipo de función que desempeña el personal con discapacidad contratado actualmente.

TIPO DE DISCAPACIDAD		1.- <i>Directiva</i>	2.- <i>Administrativo- financiera</i>	3.- <i>Operativa</i>	4.- <i>Servicios generales</i>
A	Personas con discapacidad sensorial auditiva				
B	Personas con discapacidad intelectual				
C	Personas con discapacidad psicosocial (puede derivar de una enfermedad mental)				
D	Personas con discapacidad física				
E	Personas con discapacidad sensorial visual				
F	Personas con multidiscapacidad, discapacidad asociada o múltiple (conurrencia de dos o más discapacidades)				
G	No disponen.				

¿Desde cuándo la empresa contrata personal con discapacidad?

.....

12.- ¿La empresa realiza procesos de inducción con el personal discapacitado?

1	Si	
2	No	

13.- ¿Hay algún proceso especializado de inserción laboral para personas con discapacidad en su empresa?

1	Si	
2	No	
3	No sé	

14.- Indique los tipos de contrato que tienen al momento los empleados con discapacidad:

1	A tiempo fijo reducido	
2	Por tiempo indefinido	
3	Otros (Por favor especifique)	

En caso de contrato a tiempo fijo, por favor señale el lapso más frecuente:

.....
15.- Cuando ha salido personal con discapacidad de la empresa/institución, cuáles han sido las causas más frecuentes?

BARRERAS PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

16.- Marque su nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Utilice una escala del 1 al 3 (1: total desacuerdo, 2 mediano acuerdo y 3 total acuerdo).

CAUSAS:		1	2	3
A	Tipo de actividad principal que realiza la institución, centro o empresa			
B	Bajo nivel educativo de las personas con discapacidad			
C	Barreras arquitectónicas en el lugar de trabajo			
D	Desconocimiento de empleadores sobre incentivos			
E	Falta de transporte público para llegar al lugar de trabajo			
F	Costo alto para adaptar el puesto de trabajo al empleado con discapacidad			
G	Hostilidad de los compañeros de trabajo			
H	Falta de habilidades sociales del empleado con discapacidad			
I	Falta de servicios de			

	inserción laboral para personas con discapacidad			
J	Reticencia por parte de los clientes			
K	Ausencia de la temática de discapacidad en las políticas de Responsabilidad Social			
L	Falta de independencia, autonomía, autogestión y capacidad de decisión del empleado con discapacidad			
M	Desconocimiento sobre casos de buenas prácticas de inserción laboral de personas con discapacidad			
N	Falta o insuficiencia de incentivos gubernamentales a la contratación de personas con discapacidad			
O	Rápida deserción del empleado con discapacidad			
P	Otras			

PREFERENCIAS PARA LA CONTRATACIÓN DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

17.- ¿De acuerdo a la actividad económica de su empresa, que tipo de discapacitados considera que se desempeñarían mejor?

1	Discapacitados físicos	
2	Discapacitados intelectuales	
3	Discapacitados visuales	
4	Discapacitados auditivos	

**18.- ¿Recomendaría emplear a personas con discapacidad?
Explique su respuesta:**

1	Si	
2	No	

¿Por qué?.....

19.- ¿Cree Usted que la discapacidad que posee su empleado afecta la productividad de la empresa?

1	Si	
2	No	

En qué nivel les afecta?

Alto	
Medio	
Bajo	

¿Por qué?.....

20.- ¿Respecto a su empleado con discapacidad y al puesto de trabajo que ocupa considera usted que se encuentra?

Totalmente adaptado	
Medianamente Adaptado	
No Adaptado	

¿Por qué?.....

21.-Considera que el nivel de motivación o agrado, con el que su empleado con discapacidad realiza es:

Alto	
Medio	
Bajo	

¿Porque?.....

22.- Considera que el nivel de compromiso o identificación que tiene su empleado con discapacidad en relación a su puesto de trabajo se encuentra:

Alto	
Medio	
Bajo	

¿Porque?.....

23.- ¿Qué otro tipo de tareas considera usted que podría realizar el personal con discapacidad contratado actualmente?

Manual	
Intelectual	
Técnicas	

24.- Considera el nivel de compañerismo y colaboración de su empleado con discapacidad dentro del grupo de trabajo como:

Alto	
Medio	
Bajo	

¿Porque?.....

25.- Con qué facilidades arquitectónicas de acceso para discapacitados cuenta la empresa/institución?

26.- De acuerdo a su criterio, cuál es el nivel de inclusión laboral que el personal con discapacidad ha alcanzado en la empresa/institución?

Alto	
Medio	
Bajo	

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN